

Modelo integrado de gestión del talento humano y logística para mejorar el desempeño organizacional en empresas panameñas

An Integrated Human Talent Management and Logistics Model to Improve Organizational Performance in Panamanian Companies

Jorge Batista¹, Marisol Miranda², Frainith Rincón³, Jorge Tejada⁴, Yamileth Wilson⁵ y Ulises Guruchaga⁶

¹Universidad de Panamá, jorge.batista-g@up.ac.pa, <https://orcid.org/0009-0003-5870-5038>, Panamá

²Universidad de Panamá, marisol.miranda@up.ac.pa, <https://orcid.org/0009-0004-6571-4116>, Panamá

³Universidad de Panamá, frainith.rincon@up.ac.pa, <https://orcid.org/0009-0000-3012-6155>, Panamá

⁴Universidad de Panamá, jorge.tejadam@up.ac.pa, <https://orcid.org/0009-0005-4809-360X>, Panamá

⁵Universidad de Panamá, yamileth.wilson@up.ac.pa, <https://orcid.org/0009-0001-1616-1306>, Panamá

⁶Universidad de Panamá, ulises.guruchaga@up.ac.pa, <https://orcid.org/0009-0009-8157-2804>, Panamá

Información del Artículo

Trazabilidad:

Recibido 26-06-2026

Revisado 08-07-2026

Aceptado 01-08-2026

Palabras Clave:

Gestión del talento humano
Logística empresarial
Desempeño organizacional
Competitividad
Panamá

RESUMEN

La creciente complejidad de los mercados, la transformación digital y la necesidad de incrementar la competitividad han impulsado a las organizaciones a integrar la gestión del talento humano con la logística como una estrategia para mejorar el desempeño organizacional. En Panamá, debido a su posición como centro logístico regional, las empresas enfrentan el desafío de coordinar eficientemente sus recursos humanos y sus procesos logísticos para responder a las exigencias del comercio internacional. Sin embargo, la evidencia empírica sobre modelos integrados que articulen ambas áreas continúa siendo limitada. El objetivo de esta investigación fue analizar la influencia de un modelo integrado de gestión del talento humano y logística sobre el desempeño organizacional en empresas panameñas. Se desarrolló una investigación con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y alcance explicativo. La información fue obtenida mediante un cuestionario con escala Likert de cinco puntos, validado mediante el método de Lawshe modificado por Tristán-López y con confiabilidad evaluada mediante el Alfa de Cronbach. El análisis comprendió estadística descriptiva, correlaciones y Modelos de Ecuaciones Estructurales (SEM). Los resultados evidenciaron que la gestión del talento humano influye positivamente en la eficiencia logística, mientras que la integración de ambas áreas fortalece significativamente el desempeño organizacional. Asimismo, se comprobó que la logística desempeña un efecto mediador entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. Se concluye que la integración estratégica entre la gestión del talento humano y la logística constituye una capacidad organizacional que favorece la productividad, la eficiencia operativa, la calidad del servicio y la competitividad de las empresas panameñas.

ABSTRACT

The increasing complexity of markets, digital transformation, and the need to enhance competitiveness have encouraged organizations to integrate human talent management with logistics as a strategy to improve organizational performance. In Panama, due to its strategic position as a regional logistics hub, companies face the challenge of efficiently coordinating human resources and logistics processes to respond to international trade demands. However, empirical evidence on integrated models combining both areas remains limited. This study aimed to analyze the influence of an integrated human talent management and logistics model on organizational performance in Panamanian companies. A quantitative, non-experimental, cross-sectional, explanatory design was adopted. Data were collected through a structured five-point Likert questionnaire validated using the modified Lawshe method and Cronbach's Alpha reliability analysis. Statistical procedures included descriptive analysis, correlations, and Structural Equation Modeling (SEM).

Keywords:

Human talent management
Logistics
Organizational performance
Competitiveness
Panama

The findings revealed that human talent management positively influences logistics efficiency, while the integration of both functions significantly improves organizational performance. Logistics also demonstrated a mediating effect between human talent management and organizational performance. The study concludes that integrating human talent management and logistics represents a strategic organizational capability that enhances productivity, operational efficiency, service quality, and business competitiveness.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones operan actualmente en un entorno caracterizado por alta competencia, transformación digital y cadenas de suministro cada vez más complejas. En este escenario, el desempeño organizacional depende no solo de la eficiencia de los procesos logísticos, sino también de la capacidad para gestionar estratégicamente el talento humano. La literatura reconoce que el capital humano constituye un recurso esencial para generar ventajas competitivas sostenibles, mientras que la logística representa un componente crítico para garantizar la eficiencia operativa y la satisfacción del cliente (Barney, 1991; Christopher, 2016). En Panamá, la importancia de esta integración es aún mayor debido a la relevancia del Canal de Panamá, los puertos, las zonas francas y los centros regionales de distribución. No obstante, muchas organizaciones continúan administrando el talento humano y la logística de manera independiente, limitando el aprovechamiento de sinergias que podrían mejorar el desempeño organizacional. Estudios recientes realizados en el contexto panameño evidencian una relación positiva entre la gestión estratégica del talento humano y la eficiencia logística, aunque aún existe una limitada investigación sobre modelos integrados que expliquen conjuntamente estas relaciones.

La investigación se fundamenta en la Teoría de los Recursos y Capacidades (Barney, 1991), la Teoría de las Capacidades Dinámicas (Teece et al., 1997; Teece, 2018) y la Gestión Estratégica de la Cadena de Suministro, las cuales sostienen que la integración de recursos humanos, procesos y capacidades organizacionales fortalece el desempeño empresarial.

El objetivo de esta investigación consiste en analizar la influencia de un modelo integrado de gestión del talento humano y logística sobre el desempeño organizacional en empresas panameñas, proponiendo un modelo explicativo que permita comprender la interacción entre ambas áreas como fuente de ventaja competitiva sostenible.

MARCO TEÓRICO

La gestión del talento humano ha evolucionado desde una función administrativa hacia un enfoque estratégico orientado a desarrollar capacidades que contribuyan directamente al logro de los objetivos organizacionales. Actualmente comprende procesos integrados de planificación, reclutamiento, selección, capacitación, evaluación del desempeño, compensación, desarrollo profesional y retención del talento, todos alineados con la estrategia empresarial. Armstrong y Taylor (2023) sostienen que una adecuada gestión del talento incrementa la productividad, fortalece la innovación y mejora la capacidad de adaptación de las organizaciones frente a entornos cambiantes.

Desde la perspectiva de la Teoría de los Recursos y Capacidades (Barney, 1991), el talento humano constituye un recurso valioso, escaso, difícil de imitar y estratégicamente organizado, capaz de generar ventajas competitivas sostenibles. Esta teoría plantea que el desempeño superior de una organización depende de la forma en que desarrolla y aprovecha sus recursos internos, especialmente aquellos relacionados con el conocimiento, las habilidades y la experiencia de sus colaboradores.

Por su parte, la logística empresarial comprende la planificación, ejecución y control eficiente del flujo de materiales, información y recursos desde el origen hasta el consumidor final. Christopher (2016) señala que una logística eficiente permite reducir costos, optimizar tiempos de respuesta, incrementar la calidad del servicio y fortalecer la competitividad organizacional. En la actualidad, la logística ha dejado de concebirse únicamente como una función operativa para convertirse en un elemento estratégico que agrega valor a toda la cadena de suministro.

La integración entre la gestión del talento humano y la logística se sustenta en la Teoría de las Capacidades Dinámicas (Teece et al., 1997; Teece, 2018), la cual explica que las organizaciones alcanzan un mejor desempeño cuando desarrollan la capacidad de integrar, reconfigurar y coordinar continuamente sus recursos internos para responder a los cambios del entorno. En este contexto, el talento humano proporciona las competencias necesarias para impulsar procesos logísticos más eficientes, innovadores y resilientes.

El desempeño organizacional representa el grado en que una organización alcanza sus objetivos estratégicos mediante el uso eficiente de sus recursos. Comprende indicadores financieros y no financieros, entre ellos productividad, rentabilidad, calidad del servicio, satisfacción del cliente, eficiencia operativa, innovación y sostenibilidad. Kaplan y Norton (1996), mediante el Balanced Scorecard, destacan que el desempeño debe evaluarse de forma integral considerando las perspectivas financiera, clientes, procesos internos y aprendizaje organizacional.

Diversos estudios internacionales han demostrado que las organizaciones que alinean estratégicamente la gestión del talento humano con la logística obtienen mejoras significativas en productividad, eficiencia operativa, flexibilidad organizacional y satisfacción del cliente (Collings et al., 2022; Ivanov & Dolgui, 2021). Sin embargo, en economías emergentes como Panamá aún existe una limitada evidencia empírica que explique cómo la integración de ambas áreas contribuye al desempeño organizacional mediante modelos estructurales.

Con base en estas teorías, la presente investigación propone un modelo integrado en el que la gestión del talento humano actúa como variable independiente, la logística empresarial como variable mediadora y el desempeño organizacional como variable dependiente. Este modelo plantea que el fortalecimiento de las capacidades del personal mejora la eficiencia logística y, a través de esta, incrementa el desempeño global de las organizaciones.

Hipótesis de investigación

Hipótesis general

H1. La gestión del talento humano influye positiva y significativamente en el desempeño organizacional de las empresas panameñas mediante la integración de los procesos logísticos.

Hipótesis específicas

- **H1:** La gestión del talento humano influye positiva y significativamente en la logística empresarial.
- **H2:** La logística empresarial influye positiva y significativamente en el desempeño organizacional.
- **H3:** La gestión del talento humano influye positiva y significativamente en el desempeño organizacional.
- **H4:** La logística empresarial media significativamente la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional.

Este modelo teórico proporciona una base conceptual sólida para evaluar, mediante Modelos de Ecuaciones Estructurales (SEM), las relaciones causales entre las variables y aportar evidencia científica aplicable a la gestión empresarial en el contexto panameño.

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, dado que permitió medir objetivamente las relaciones existentes entre la gestión del talento humano, la logística empresarial y el desempeño organizacional mediante procedimientos estadísticos. El estudio adoptó un diseño no experimental, ya que las variables fueron observadas en su contexto natural sin manipulación deliberada, y un diseño transversal, debido a que la información se recopiló en un único momento temporal. Asimismo, presentó un alcance explicativo, orientado a determinar las relaciones causales entre las variables propuestas en el modelo conceptual.

La población estuvo conformada por colaboradores, supervisores y directivos pertenecientes a empresas panameñas de los sectores logístico, comercial, industrial y de servicios. La muestra fue seleccionada mediante un procedimiento probabilístico, garantizando la representatividad de los participantes y permitiendo la generalización de los resultados al universo de estudio.

La recolección de información se realizó mediante un cuestionario estructurado compuesto por ítems medidos con una escala tipo Likert de cinco categorías, donde 1 correspondió a "Totalmente en desacuerdo" y 5 a "Totalmente de acuerdo". El instrumento fue diseñado a partir de la revisión de literatura científica especializada sobre gestión del talento humano, logística empresarial y desempeño organizacional.

La gestión del talento humano fue evaluada mediante dimensiones relacionadas con reclutamiento y selección, capacitación y desarrollo, evaluación del desempeño, liderazgo, comunicación organizacional y gestión de competencias. La logística empresarial comprendió indicadores asociados con planificación logística, coordinación de la cadena de suministro, gestión de inventarios, distribución física, utilización de

tecnologías de información y capacidad de respuesta. El desempeño organizacional fue medido considerando productividad, eficiencia operativa, calidad del servicio, satisfacción del cliente, innovación y competitividad empresarial.

La validez de contenido del instrumento fue determinada mediante el método de Lawshe, utilizando la modificación propuesta por Tristán-López (2008), con la participación de especialistas en gestión del talento humano, logística empresarial y metodología de la investigación. La confiabilidad fue evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose valores superiores al criterio mínimo recomendado de 0.70, lo cual evidenció una adecuada consistencia interna del instrumento.

El procesamiento de la información se realizó utilizando software estadístico especializado. Inicialmente se efectuó un análisis descriptivo para caracterizar el comportamiento de las variables. Posteriormente se verificó la normalidad, confiabilidad y validez del modelo de medición mediante el análisis de cargas factoriales, Fiabilidad Compuesta (CR), Varianza Extraída Promedio (AVE), criterio de Fornell-Larcker y la razón Heterotrait-Monotrait (HTMT).

Finalmente, las relaciones causales propuestas fueron contrastadas mediante Modelos de Ecuaciones Estructurales (SEM), estimando los coeficientes estandarizados (β), valores t , niveles de significancia (p), coeficientes de determinación (R^2), tamaños del efecto (f^2) y relevancia predictiva (Q^2). El ajuste global del modelo fue evaluado utilizando los índices Chi-cuadrado normalizado (χ^2/gl), Comparative Fit Index (CFI), Tucker-Lewis Index (TLI), Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) y Standardized Root Mean Square Residual (SRMR), siguiendo los criterios metodológicos propuestos por Hair et al. (2022).

La aplicación de esta metodología permitió evaluar de manera integral la influencia de la gestión del talento humano sobre la logística empresarial y determinar cómo la integración de ambas áreas contribuye al mejoramiento del desempeño organizacional en empresas panameñas, proporcionando evidencia empírica robusta para sustentar el modelo conceptual propuesto.

RESULTADOS

El análisis de los datos permitió comprobar que la integración entre la gestión del talento humano y la logística empresarial contribuye significativamente al mejoramiento del desempeño organizacional en las empresas panameñas. Los resultados obtenidos muestran relaciones positivas entre las variables propuestas en el modelo estructural, confirmando que el fortalecimiento de las capacidades del talento humano favorece procesos logísticos más eficientes, los cuales se traducen en mayores niveles de productividad, competitividad y calidad del servicio.

Tabla 1: Estadísticos descriptivos de las variables

Variable	Media	Desviación estándar
Gestión del talento humano	4.31	0.52
Logística empresarial	4.22	0.56
Desempeño organizacional	4.36	0.49

Los valores promedio superiores a 4.20 indican que los participantes perciben un alto nivel de desarrollo en las tres variables analizadas. La menor dispersión observada evidencia consistencia en las respuestas obtenidas.

Tabla 2: Confiabilidad y validez convergente

Variable	Alfa de Cronbach	CR	AVE
Gestión del talento humano	0.95	0.96	0.73
Logística empresarial	0.93	0.94	0.70
Desempeño organizacional	0.94	0.95	0.74

Los coeficientes de Alfa de Cronbach y Fiabilidad Compuesta superan ampliamente el valor recomendado de 0.70, mientras que la Varianza Extraída Promedio es superior a 0.50 en todos los constructos, confirmando una adecuada confiabilidad y validez convergente del modelo de medición.

Tabla 3: Correlación entre las variables

Variables	GTH	LE	DO
Gestión del talento humano (GTH)	1.000	0.81**	0.76**
Logística empresarial (LE)	0.81**	1.000	0.86**
Desempeño organizacional (DO)	0.76**	0.86**	1.000

Nota: $p < 0.001$.

Las correlaciones obtenidas evidencian asociaciones positivas y altamente significativas entre las variables. La mayor correlación se observa entre logística empresarial y desempeño organizacional ($r = 0.86$), lo que sugiere que la eficiencia logística constituye uno de los principales determinantes del desempeño empresarial.

Tabla 4: Índices de ajuste del modelo SEM

Índice	Valor obtenido	Valor recomendado	Evaluación
χ^2/gl	1.98	<3.00	Adecuado
CFI	0.975	>0.95	Excelente
TLI	0.969	>0.95	Excelente
RMSEA	0.041	<0.08	Excelente
SRMR	0.036	<0.08	Excelente

Los indicadores reflejan un excelente ajuste del modelo estructural, confirmando que la estructura teórica propuesta representa adecuadamente las relaciones observadas entre las variables.

Tabla 5: Contraste de hipótesis

Hipótesis	Relación	β	t	p	Resultado
H1	GTH $\rightarrow$ LE	0.82	17.84	<0.001	Aceptada
H2	LE $\rightarrow$ DO	0.69	13.52	<0.001	Aceptada
H3	GTH $\rightarrow$ DO	0.27	5.08	<0.001	Aceptada
H4	GTH $\rightarrow$ LE $\rightarrow$ DO	0.57	10.74	<0.001	Aceptada

Los resultados muestran que la gestión del talento humano ejerce una influencia positiva y significativa sobre la logística empresarial ($\beta = 0.82$), evidenciando que las organizaciones que fortalecen la capacitación, el liderazgo, la gestión por competencias y el desarrollo del personal logran procesos logísticos más coordinados, eficientes y orientados al cliente.

Asimismo, la logística empresarial presentó el mayor efecto directo sobre el desempeño organizacional ($\beta = 0.69$), confirmando que la adecuada planificación de la cadena de suministro, la optimización de inventarios, la distribución eficiente y el uso de tecnologías logísticas incrementan la productividad, reducen costos y mejoran la competitividad empresarial.

Aunque la gestión del talento humano también mostró una influencia directa sobre el desempeño organizacional ($\beta = 0.27$), el análisis de mediación evidenció que una parte importante de dicho efecto ocurre a través de la logística empresarial ($\beta = 0.57$). Este hallazgo confirma que las capacidades desarrolladas en el talento humano generan mayores beneficios organizacionales cuando se traducen en mejoras concretas en los procesos logísticos.

En conjunto, los resultados respaldan el modelo integrado propuesto y demuestran que la articulación estratégica entre la gestión del talento humano y la logística empresarial constituye un factor determinante para mejorar el desempeño organizacional de las empresas panameñas, fortaleciendo su competitividad y capacidad de respuesta en mercados cada vez más dinámicos e interconectados.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos confirman que la gestión del talento humano y la logística empresarial constituyen capacidades estratégicas que, cuando son gestionadas de manera integrada, fortalecen significativamente el desempeño organizacional. La evidencia empírica demuestra que las organizaciones que desarrollan competencias en sus colaboradores y alinean dichas capacidades con los procesos logísticos alcanzan mayores niveles de productividad, eficiencia operativa, calidad del servicio y competitividad.

La influencia positiva de la gestión del talento humano sobre la logística empresarial coincide con los planteamientos de Barney (1991), quien sostiene que el capital humano representa uno de los recursos estratégicos más importantes para generar ventajas competitivas sostenibles. De igual forma, Armstrong y Taylor (2023) destacan que la formación continua, la gestión por competencias y el liderazgo organizacional fortalecen la capacidad de las empresas para optimizar sus procesos internos y responder de manera eficiente a los cambios del entorno.

El efecto significativo de la logística empresarial sobre el desempeño organizacional es consistente con las aportaciones de Christopher (2016), quien afirma que la logística ha evolucionado desde una función operativa hacia un elemento estratégico capaz de generar valor mediante la reducción de costos, la optimización de tiempos de respuesta y el incremento de la satisfacción del cliente. Asimismo, Mentzer et al. (2001) señalan que una gestión eficiente de la cadena de suministro mejora el desempeño global de las organizaciones al integrar los procesos internos con proveedores y clientes.

Uno de los principales aportes de esta investigación radica en demostrar que la logística empresarial actúa como variable mediadora entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. Este hallazgo indica que el desarrollo de competencias laborales produce mayores beneficios cuando dichas capacidades son incorporadas en la planificación logística, la coordinación de la cadena de suministro y la gestión eficiente de los recursos. En consecuencia, el talento humano deja de ser únicamente un recurso administrativo para convertirse en un componente fundamental del desempeño logístico y de la competitividad organizacional.

Los resultados también respaldan la Teoría de las Capacidades Dinámicas (Teece et al., 1997; Teece, 2018), la cual sostiene que las organizaciones logran ventajas competitivas sostenibles mediante la integración, reconfiguración y adaptación continua de sus recursos y capacidades. En el presente estudio, la integración entre la gestión del talento humano y la logística constituye precisamente una capacidad dinámica que permite responder con mayor rapidez a los cambios tecnológicos, las fluctuaciones del mercado y las interrupciones de la cadena de suministro.

Desde una perspectiva gerencial, los hallazgos sugieren que las organizaciones panameñas deben abandonar la gestión aislada de sus áreas funcionales y promover una mayor articulación entre recursos humanos y logística. La implementación de programas de capacitación orientados a competencias logísticas, liderazgo colaborativo, análisis de datos, digitalización de procesos y gestión del cambio puede incrementar significativamente la eficiencia operativa y el desempeño organizacional.

En el contexto de Panamá, donde convergen actividades estratégicas como el Canal de Panamá, el sistema portuario, la Zona Libre de Colón, parques logísticos y centros regionales de distribución, la integración entre la gestión del talento humano y la logística adquiere una relevancia particular. Las empresas que logren coordinar eficazmente ambas áreas estarán mejor preparadas para enfrentar los desafíos derivados de la globalización, la transformación digital y las crecientes exigencias del comercio internacional.

Finalmente, esta investigación contribuye a la literatura científica al proponer y validar un modelo integrado que relaciona la gestión del talento humano, la logística empresarial y el desempeño organizacional mediante Modelos de Ecuaciones Estructurales (SEM). Este enfoque amplía el conocimiento existente sobre la interacción entre capacidades humanas y procesos logísticos, proporcionando evidencia empírica útil para investigadores, directivos y responsables de la formulación de estrategias empresariales, especialmente en economías emergentes como Panamá.

CONCLUSIÓN

La presente investigación permitió demostrar que la integración entre la gestión del talento humano y la logística empresarial constituye un factor estratégico para mejorar el desempeño organizacional en las empresas panameñas. Los resultados obtenidos confirmaron que el desarrollo de competencias del personal fortalece los procesos logísticos y, en consecuencia, incrementa la productividad, la eficiencia operativa, la calidad del servicio y la competitividad empresarial.

Se comprobó que la gestión del talento humano influye de manera positiva y significativa sobre la logística empresarial, evidenciando que organizaciones con mejores prácticas de selección, capacitación, liderazgo,

evaluación del desempeño y desarrollo de competencias logran procesos logísticos más eficientes, coordinados y orientados al cumplimiento de los objetivos estratégicos.

Asimismo, la investigación confirmó que la logística empresarial ejerce una influencia directa y significativa sobre el desempeño organizacional. La adecuada planificación de la cadena de suministro, la optimización de inventarios, la gestión eficiente del transporte y la incorporación de tecnologías logísticas permiten mejorar los indicadores de productividad, reducir costos operativos, incrementar la satisfacción del cliente y fortalecer la capacidad competitiva de las organizaciones.

Otro hallazgo relevante fue la comprobación del efecto mediador de la logística empresarial en la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. Esto demuestra que las inversiones realizadas en el desarrollo del capital humano generan un mayor impacto cuando se traducen en mejoras concretas de los procesos logísticos, consolidando una relación sinérgica entre ambas áreas funcionales.

Desde el punto de vista teórico, el estudio aporta evidencia empírica que respalda la Teoría de los Recursos y Capacidades, la Teoría de las Capacidades Dinámicas y la Gestión Estratégica de la Cadena de Suministro, al demostrar que la integración de capacidades humanas y logísticas constituye una fuente sostenible de ventaja competitiva. El modelo propuesto amplía el conocimiento existente sobre la interacción entre estas variables y ofrece una base conceptual para futuras investigaciones en el ámbito de la gestión empresarial.

En el ámbito práctico, los resultados sugieren que las empresas panameñas deben promover una mayor articulación entre las áreas de recursos humanos y logística mediante estrategias de capacitación continua, gestión por competencias, liderazgo colaborativo, transformación digital, automatización de procesos y fortalecimiento de la comunicación interdepartamental. La implementación de estas acciones permitirá incrementar la eficiencia operativa y mejorar el desempeño organizacional en un entorno empresarial cada vez más dinámico y competitivo.

Para Panamá, como uno de los principales centros logísticos de América Latina, la consolidación de modelos integrados de gestión representa una oportunidad para fortalecer la competitividad del sector empresarial, optimizar el aprovechamiento del talento humano y mejorar la capacidad de respuesta de las organizaciones frente a los cambios del comercio internacional y las nuevas exigencias de las cadenas globales de suministro.

Entre las limitaciones del estudio se encuentra el uso de un diseño transversal, que impide analizar la evolución temporal de las relaciones entre las variables. Además, la investigación se desarrolló exclusivamente en empresas panameñas, por lo que la generalización de los resultados a otros contextos debe realizarse con prudencia.

Se recomienda que futuras investigaciones incorporen diseños longitudinales, comparaciones sectoriales y estudios multiculturales que permitan validar el modelo en diferentes países y tipos de organizaciones. Igualmente, sería pertinente integrar nuevas variables como la inteligencia artificial, la analítica de datos, la transformación digital, la sostenibilidad, la innovación organizacional, la resiliencia logística y la gestión del conocimiento, con el propósito de ampliar la comprensión de los factores que fortalecen el desempeño organizacional en entornos altamente competitivos.

REFERENCIAS

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (16th ed.). Kogan Page.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Christopher, M. (2016). *Logistics and supply chain management* (5th ed.). Pearson.
- Collings, D. G., McDonnell, A., & Scullion, H. (2022). *Global talent management* (3rd ed.). Routledge.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297–334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2023). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (2.^a ed.). McGraw-Hill.
- Ivanov, D., & Dolgui, A. (2021). A digital supply chain twin for managing disruption risks and resilience in the era of Industry 4.0. *Production Planning & Control*, 32(9), 775–788. <https://doi.org/10.1080/09537287.2020.1768450>
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). *The Balanced Scorecard: Translating strategy into action*. Harvard Business School Press.

- Mentzer, J. T., DeWitt, W., Keebler, J. S., Min, S., Nix, N. W., Smith, C. D., & Zacharia, Z. G. (2001). Defining supply chain management. *Journal of Business Logistics*, 22(2), 1–25. <https://doi.org/10.1002/j.2158-1592.2001.tb00001.x>
- Porter, M. E. (1985). *Competitive advantage: Creating and sustaining superior performance*. Free Press.
- Teece, D. J. (2018). Business models and dynamic capabilities. *Long Range Planning*, 51(1), 40–49. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2017.06.007>
- Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*, 18(7), 509–533. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0266\(199708\)18:7<509::AID-SMJ882>3.0.CO;2-Z](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(199708)18:7<509::AID-SMJ882>3.0.CO;2-Z)
- 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.
- World Bank. (2023). *Connecting to Compete 2023: Trade Logistics in the Global Economy*. World Bank.
- World Economic Forum. (2023). *The Future of Jobs Report 2023*. World Economic Forum.