

Competencias del talento humano y resiliencia logística: un análisis de su impacto en la continuidad operativa en organizaciones panameñas

Human Talent Competencies and Logistics Resilience: An Analysis of Their Impact on Operational Continuity in Panamanian Organizations

Jorge Batista¹, Marisol Miranda², Frainith Rincón³, Jorge Tejada⁴, Yamileth Wilson⁵ y Ulices 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:

Competencias del talento humano
Resiliencia logística
Continuidad operativa
Cadena de suministro
Panamá

RESUMEN

La creciente incertidumbre de los mercados globales, las interrupciones en las cadenas de suministro, la aceleración de la transformación digital y el incremento de los riesgos operacionales han convertido a las competencias del talento humano y la resiliencia logística en factores estratégicos para garantizar la continuidad operativa de las organizaciones. En Panamá, debido a su condición de centro logístico internacional y plataforma multimodal para el comercio mundial, la capacidad de responder eficazmente ante eventos disruptivos constituye un elemento determinante para mantener la competitividad y la sostenibilidad empresarial. Sin embargo, la evidencia científica que analiza de manera integrada la influencia de las competencias del talento humano sobre la resiliencia logística y su impacto en la continuidad operativa continúa siendo limitada, particularmente en el contexto panameño. El objetivo de la presente investigación fue analizar la influencia de las competencias del talento humano y la resiliencia logística en la continuidad operativa de organizaciones panameñas. Se desarrolló una investigación con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y alcance explicativo. La información fue recopilada mediante un cuestionario estructurado con escala tipo Likert de cinco puntos, cuya validez de contenido fue establecida mediante el método de Lawshe modificado por Tristán-López y cuya confiabilidad fue evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. El análisis estadístico comprendió estadística descriptiva, análisis de correlación, análisis factorial confirmatorio y Modelos de Ecuaciones Estructurales (SEM). Los resultados evidenciaron que las competencias del talento humano ejercen una influencia positiva y estadísticamente significativa sobre la resiliencia logística, mientras que esta última constituye un factor determinante para fortalecer la continuidad operativa. Asimismo, se identificó un efecto mediador de la resiliencia logística en la relación entre las competencias del talento humano y la continuidad operativa, indicando que el desarrollo de capacidades técnicas, analíticas y de liderazgo incrementa la capacidad organizacional para anticipar, responder y recuperarse de eventos disruptivos. Se concluye que la continuidad operativa depende de la integración entre las competencias del talento humano y la resiliencia logística, constituyéndose ambas en capacidades organizacionales esenciales para garantizar la estabilidad de las operaciones, fortalecer la capacidad de adaptación y mejorar la competitividad de las organizaciones panameñas frente a escenarios de incertidumbre.

Keywords:

Human talent competencies
Logistics resilience
Operational continuity

ABSTRACT

The increasing uncertainty of global markets, supply chain disruptions, accelerated digital transformation, and growing operational risks have positioned human talent competencies and logistics resilience as strategic

Supply chain
Panama

factors for ensuring organizational operational continuity. In Panama, due to its role as an international logistics hub and multimodal trade platform, the ability to respond effectively to disruptive events has become a critical determinant of competitiveness and business sustainability. However, empirical evidence examining the integrated influence of human talent competencies on logistics resilience and their impact on operational continuity remains limited, particularly within the Panamanian context. The objective of this study was to analyze the influence of human talent competencies and logistics resilience on operational continuity in Panamanian organizations. A quantitative approach with a non-experimental, cross-sectional, explanatory design was adopted. Data were collected through a structured five-point Likert-scale questionnaire. Content validity was established using the modified Lawshe method proposed by Tristán-López, while reliability was assessed through Cronbach's Alpha coefficient. Statistical analyses included descriptive statistics, correlation analysis, confirmatory factor analysis, and Structural Equation Modeling (SEM). The findings revealed that human talent competencies exert a positive and statistically significant influence on logistics resilience, while logistics resilience significantly strengthens operational continuity. Furthermore, logistics resilience was found to mediate the relationship between human talent competencies and operational continuity, indicating that technical, analytical, and leadership competencies enhance organizational capacity to anticipate, respond to, and recover from disruptive events. The study concludes that operational continuity depends on the integration of human talent competencies and logistics resilience, both representing essential organizational capabilities for maintaining operational stability, strengthening adaptive capacity, and improving the competitiveness of Panamanian organizations under conditions of uncertainty.

INTRODUCCIÓN

Durante las últimas dos décadas, las organizaciones han enfrentado un entorno caracterizado por una creciente volatilidad, incertidumbre y complejidad, derivado de la globalización, la digitalización de los procesos productivos, las tensiones geopolíticas, los desastres naturales y las interrupciones de las cadenas globales de suministro. Eventos recientes, como la pandemia de COVID-19, el conflicto entre Rusia y Ucrania, las restricciones al comercio internacional y las crisis logísticas mundiales, evidenciaron que la competitividad empresarial depende cada vez más de la capacidad organizacional para anticipar, responder y recuperarse rápidamente de situaciones disruptivas (Ivanov & Dolgui, 2021; World Economic Forum, 2023).

En este contexto, la resiliencia logística ha adquirido un papel estratégico dentro de la gestión de la cadena de suministro, al representar la capacidad de una organización para resistir perturbaciones, adaptarse a cambios inesperados y restablecer oportunamente sus operaciones sin afectar significativamente la prestación de sus servicios o la satisfacción de sus clientes (Christopher & Peck, 2004). La resiliencia ya no se limita únicamente a la infraestructura tecnológica o física, sino que incorpora factores organizacionales relacionados con la toma de decisiones, el aprendizaje continuo, la flexibilidad operativa y, especialmente, las competencias del talento humano.

Diversos estudios sostienen que las personas constituyen el recurso más importante para construir organizaciones resilientes. Las competencias técnicas, digitales, analíticas, estratégicas y de liderazgo permiten que los colaboradores identifiquen riesgos, gestionen crisis, coordinen respuestas rápidas y promuevan procesos de innovación que fortalecen la continuidad de las operaciones (Teece, 2018; Collings et al., 2022). Desde esta perspectiva, el talento humano deja de desempeñar un rol exclusivamente administrativo para convertirse en un elemento central de la gestión del riesgo organizacional y de la resiliencia empresarial.

Las competencias del talento humano comprenden el conjunto integrado de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y comportamientos que permiten a los colaboradores desempeñar sus funciones con altos niveles de eficiencia y adaptabilidad frente a escenarios cambiantes (Armstrong & Taylor, 2023). En el ámbito logístico, estas competencias incluyen el dominio de tecnologías digitales, el análisis de datos, la gestión de inventarios, la planificación de la cadena de suministro, la resolución de problemas complejos, la toma de decisiones bajo incertidumbre y la coordinación efectiva entre múltiples actores organizacionales.

Por otra parte, la continuidad operativa constituye la capacidad de una organización para mantener el funcionamiento de sus procesos esenciales durante y después de la ocurrencia de eventos disruptivos. Este concepto ha cobrado especial importancia debido al incremento de amenazas derivadas de fenómenos naturales, ciberataques, fallas tecnológicas, interrupciones logísticas y crisis sanitarias, que pueden afectar significativamente el desempeño organizacional y generar pérdidas económicas considerables (ISO 22301, 2019). En consecuencia, las empresas han comenzado a integrar estrategias de continuidad operativa con programas de gestión del talento humano y resiliencia logística como parte de sus sistemas de gestión del riesgo.

Panamá representa un escenario particularmente relevante para estudiar estas relaciones debido a su posición estratégica dentro del comercio internacional. La operación del Canal de Panamá, los puertos de clase mundial en ambos océanos, las zonas francas, los centros de distribución regional y la conectividad aérea convierten al país en uno de los principales nodos logísticos de América Latina. No obstante, esta condición también incrementa la exposición de las organizaciones panameñas a riesgos derivados de interrupciones en las cadenas globales de suministro, fluctuaciones del comercio internacional y eventos externos que pueden comprometer la continuidad de sus operaciones. En este contexto, fortalecer las competencias del talento humano y desarrollar capacidades de resiliencia logística constituye una prioridad para garantizar la sostenibilidad y la competitividad del sector logístico nacional.

A pesar del creciente interés académico por la resiliencia organizacional y la gestión estratégica del talento humano, la literatura evidencia una limitada integración entre ambos enfoques, especialmente en economías emergentes. La mayoría de las investigaciones analizan las competencias laborales, la resiliencia logística o la continuidad operativa de forma independiente, sin explorar los mecanismos mediante los cuales las competencias del talento humano fortalecen la resiliencia logística y contribuyen a mantener la continuidad operacional. Esta brecha resulta aún más evidente en el contexto panameño, donde los estudios empíricos sobre estas relaciones son escasos.

En respuesta a esta necesidad, la presente investigación propone un modelo teórico que integra las competencias del talento humano, la resiliencia logística y la continuidad operativa, sustentado en la Teoría de las Capacidades Dinámicas (Teece et al., 1997; Teece, 2018), la Resource-Based View (Barney, 1991) y la teoría de la Resiliencia de la Cadena de Suministro (Christopher & Peck, 2004). Estas perspectivas coinciden en señalar que las organizaciones generan ventajas competitivas sostenibles cuando desarrollan capacidades internas que les permiten adaptarse rápidamente a los cambios del entorno, reconfigurar recursos estratégicos y mantener la continuidad de sus operaciones frente a situaciones adversas.

Desde esta perspectiva, el estudio plantea que las competencias del talento humano constituyen una capacidad organizacional estratégica que fortalece la resiliencia logística y, de manera directa e indirecta, mejora la continuidad operativa. La resiliencia logística se concibe como un mecanismo mediador que transforma las capacidades individuales y colectivas del personal en respuestas organizacionales efectivas frente a interrupciones, reduciendo la vulnerabilidad de la cadena de suministro y favoreciendo la estabilidad operacional.

En función de lo anterior, el objetivo general de esta investigación es analizar la influencia de las competencias del talento humano y la resiliencia logística sobre la continuidad operativa en organizaciones panameñas.

Para alcanzar este propósito se plantean los siguientes objetivos específicos:

1. Analizar la influencia de las competencias del talento humano sobre la resiliencia logística.
2. Evaluar el efecto de la resiliencia logística sobre la continuidad operativa.
3. Determinar la influencia directa de las competencias del talento humano sobre la continuidad operativa.
4. Examinar el efecto mediador de la resiliencia logística en la relación entre las competencias del talento humano y la continuidad operativa.

En correspondencia con dichos objetivos, se formulan las siguientes hipótesis de investigación:

- **H1:** Las competencias del talento humano influyen positiva y significativamente en la resiliencia logística.
- **H2:** La resiliencia logística influye positiva y significativamente en la continuidad operativa.
- **H3:** Las competencias del talento humano influyen positiva y significativamente en la continuidad operativa.
- **H4:** La resiliencia logística media positivamente la relación entre las competencias del talento humano y la continuidad operativa.

La validación de este modelo permitirá ampliar la evidencia científica sobre la interacción entre capacidades humanas y resiliencia logística, aportando un marco analítico aplicable a organizaciones que operan en

entornos de alta incertidumbre. Asimismo, los resultados ofrecerán orientaciones para el diseño de estrategias de desarrollo del talento humano, fortalecimiento de la resiliencia organizacional y mejora de la continuidad operativa, contribuyendo al fortalecimiento de la competitividad del sector logístico y empresarial de Panamá.

MARCO TEÓRICO

Las competencias del talento humano representan el conjunto de conocimientos, habilidades, capacidades y actitudes que permiten a los colaboradores responder eficazmente a los desafíos organizacionales y generar ventajas competitivas sostenibles. Armstrong y Taylor (2023) sostienen que el desarrollo de competencias fortalece el desempeño individual y colectivo, favoreciendo la innovación, la adaptación al cambio y la mejora continua de los procesos empresariales.

La resiliencia logística se define como la capacidad de una organización para anticipar, resistir, adaptarse y recuperarse rápidamente de interrupciones que afectan la cadena de suministro, minimizando sus impactos sobre las operaciones (Christopher & Peck, 2004). En un entorno caracterizado por riesgos crecientes, la resiliencia depende tanto de la infraestructura tecnológica como de las capacidades humanas para gestionar la incertidumbre y tomar decisiones oportunas (Ivanov & Dolgui, 2021).

La continuidad operativa hace referencia a la capacidad institucional para mantener el funcionamiento de los procesos críticos antes, durante y después de eventos disruptivos, garantizando la prestación de productos y servicios con el menor impacto posible (ISO 22301, 2019). Este enfoque integra la gestión del riesgo, la planificación estratégica y la preparación del talento humano para responder eficazmente ante situaciones de crisis.

La investigación se sustenta en la Teoría de los Recursos y Capacidades (Barney, 1991), la Teoría de las Capacidades Dinámicas (Teece et al., 1997; Teece, 2018) y la teoría de la Resiliencia de la Cadena de Suministro (Christopher & Peck, 2004). Estas perspectivas coinciden en que las organizaciones fortalecen su competitividad cuando desarrollan capacidades internas que les permiten adaptarse rápidamente a los cambios del entorno, integrar conocimientos especializados y responder de manera efectiva a las interrupciones operacionales.

Con base en este fundamento teórico, se plantea que las competencias del talento humano fortalecen la resiliencia logística, la cual actúa como un mecanismo organizacional que favorece la continuidad operativa frente a escenarios de incertidumbre. En consecuencia, el modelo conceptual propone una relación positiva entre las competencias del talento humano y la resiliencia logística, una influencia directa de la resiliencia logística sobre la continuidad operativa y un efecto indirecto de las competencias del talento humano sobre la continuidad operativa a través de la resiliencia logística.

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de corte transversal y alcance explicativo, orientado a analizar las relaciones causales entre las competencias del talento humano, la resiliencia logística y la continuidad operativa en organizaciones panameñas.

La población estuvo conformada por colaboradores y directivos pertenecientes a empresas de los sectores logístico, comercial e industrial de Panamá. La muestra fue seleccionada mediante un procedimiento probabilístico, garantizando representatividad estadística.

La recolección de la información se realizó mediante un cuestionario estructurado con escala tipo Likert de cinco categorías, integrado por indicadores correspondientes a las tres variables del estudio. La validez de contenido fue determinada mediante el método de Lawshe modificado por Tristán-López (2008), mientras que la consistencia interna del instrumento fue evaluada utilizando el Alfa de Cronbach, aceptando valores superiores a 0.70 como evidencia de adecuada confiabilidad (Cronbach, 1951).

El procesamiento de los datos comprendió análisis descriptivo, correlaciones de Pearson, evaluación del modelo de medición mediante confiabilidad compuesta, varianza extraída promedio (AVE), criterio de Fornell-Larcker y razón HTMT. Posteriormente, las hipótesis fueron contrastadas mediante Modelos de Ecuaciones Estructurales (SEM), estimando coeficientes estandarizados (β), valores t , niveles de significancia (p), coeficientes de determinación (R^2) y el efecto mediador de la resiliencia logística. El ajuste global del modelo fue evaluado mediante los índices χ^2/gl , CFI, TLI, RMSEA y SRMR, conforme a los criterios metodológicos propuestos por Hair et al. (2022).

RESULTADOS

El análisis de los datos evidenció que las organizaciones con mayores niveles de desarrollo de competencias del talento humano presentan una mayor capacidad para fortalecer la resiliencia logística y mantener la continuidad operativa frente a eventos disruptivos. Los resultados respaldan el modelo teórico propuesto y confirman la existencia de relaciones positivas y estadísticamente significativas entre las variables analizadas.

Tabla 1: Estadísticos descriptivos

Variable	Media	Desviación estándar
Competencias del talento humano	4.28	0.54
Resiliencia logística	4.19	0.57
Continuidad operativa	4.34	0.51

Las medias obtenidas reflejan una percepción favorable respecto al nivel de competencias del talento humano, la capacidad de resiliencia logística y la continuidad operativa en las organizaciones evaluadas.

Tabla 2: Confiabilidad del instrument

Variable	Alfa de Cronbach
Competencias del talento humano	0.94
Resiliencia logística	0.92
Continuidad operativa	0.95

Los coeficientes Alfa de Cronbach superaron el valor recomendado de 0.70, confirmando una elevada consistencia interna del instrumento. Asimismo, los valores de fiabilidad compuesta (CR) fueron superiores a 0.90 y la varianza extraída promedio (AVE) superó el umbral de 0.50, evidenciando una adecuada validez convergente y discriminante.

Tabla 3: Correlaciones entre variables

Variables	CTH	RL	CO
Competencias del talento humano (CTH)	1.000	0.78**	0.73**
Resiliencia logística (RL)	0.78**	1.000	0.84**
Continuidad operativa (CO)	0.73**	0.84**	1.000

Nota: $p < 0.001$.

Las correlaciones muestran asociaciones positivas y altamente significativas entre las tres variables, destacándose la relación entre resiliencia logística y continuidad operativa ($r = 0.84$), lo que indica que las organizaciones con mayor capacidad de respuesta ante interrupciones presentan una mayor estabilidad operacional.

Tabla 4: Índices de ajuste del modelo SEM

Índice	Valor obtenido	Valor recomendado	Evaluación
χ^2/gl	2.08	<3.00	Adecuado
CFI	0.972	>0.95	Excelente
TLI	0.966	>0.95	Excelente
RMSEA	0.044	<0.08	Excelente
SRMR	0.039	<0.08	Excelente

Los indicadores obtenidos demuestran un excelente ajuste entre el modelo teórico y los datos observados, respaldando la calidad del modelo estructural.

Tabla 5: Contraste de hipótesis

Hipótesis	Relación	β	t	p	Resultado
H1	CTH $\rightarrow$ RL	0.79	16.24	<0.001	Aceptada
H2	RL $\rightarrow$ CO	0.66	12.48	<0.001	Aceptada
H3	CTH $\rightarrow$ CO	0.29	5.41	<0.001	Aceptada
H4	CTH $\rightarrow$ RL $\rightarrow$ CO	0.52	9.86	<0.001	Aceptada

Los resultados evidencian que las competencias del talento humano ejercen una influencia positiva y significativa sobre la resiliencia logística ($\beta = 0.79$), confirmando que el desarrollo de capacidades técnicas, digitales, analíticas y de liderazgo fortalece la capacidad organizacional para anticipar y gestionar eventos disruptivos.

La resiliencia logística mostró el mayor efecto directo sobre la continuidad operativa ($\beta = 0.66$), indicando que las organizaciones capaces de adaptarse rápidamente a interrupciones mantienen con mayor eficacia sus procesos críticos y reducen el impacto de las contingencias sobre sus operaciones.

Adicionalmente, las competencias del talento humano también presentaron un efecto directo sobre la continuidad operativa ($\beta = 0.29$); sin embargo, el análisis de mediación reveló que gran parte de esta influencia se canaliza a través de la resiliencia logística ($\beta = 0.52$). Este resultado confirma que la capacidad de recuperación logística constituye el principal mecanismo mediante el cual las competencias del personal se traducen en estabilidad y continuidad operacional.

En conjunto, los hallazgos validan el modelo conceptual propuesto y demuestran que el fortalecimiento de las competencias del talento humano y de la resiliencia logística constituye una estrategia organizacional clave para garantizar la continuidad operativa en organizaciones panameñas expuestas a entornos dinámicos y de alta incertidumbre.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos confirman que las competencias del talento humano constituyen un recurso estratégico para fortalecer la resiliencia logística y garantizar la continuidad operativa. La evidencia empírica demuestra que las organizaciones que invierten en el desarrollo de conocimientos, habilidades técnicas, competencias digitales, liderazgo y capacidad de respuesta ante situaciones críticas presentan una mayor preparación para enfrentar interrupciones en la cadena de suministro y mantener la estabilidad de sus operaciones.

La influencia positiva de las competencias del talento humano sobre la resiliencia logística coincide con la Teoría de los Recursos y Capacidades propuesta por Barney (1991), la cual sostiene que el capital humano representa un recurso estratégico capaz de generar ventajas competitivas sostenibles cuando es difícil de imitar y adecuadamente gestionado. De igual manera, Armstrong y Taylor (2023) señalan que el desarrollo continuo de competencias incrementa la capacidad de adaptación organizacional, favoreciendo una respuesta más eficiente frente a escenarios de incertidumbre.

El efecto significativo de la resiliencia logística sobre la continuidad operativa confirma los planteamientos de Christopher y Peck (2004), quienes argumentan que las organizaciones resilientes poseen mayor capacidad para anticipar riesgos, absorber impactos y restablecer rápidamente sus operaciones. Asimismo, Ivanov y Dolgui (2021) destacan que la resiliencia de la cadena de suministro constituye uno de los principales factores para garantizar la continuidad de las operaciones en entornos caracterizados por crisis sanitarias, conflictos geopolíticos y disrupciones del comercio internacional.

Uno de los aportes más relevantes del estudio es la identificación del papel mediador de la resiliencia logística. Los resultados evidencian que las competencias del talento humano no solo influyen directamente en la continuidad operativa, sino que su impacto se fortalece cuando las capacidades individuales se integran con procesos logísticos flexibles, colaborativos y orientados a la gestión del riesgo. Este hallazgo respalda la Teoría de las Capacidades Dinámicas (Teece et al., 1997; Teece, 2018), según la cual las organizaciones generan ventajas sostenibles al reconfigurar continuamente sus recursos para responder a los cambios del entorno.

Desde una perspectiva gerencial, los resultados sugieren que la continuidad operativa no depende exclusivamente de la infraestructura tecnológica o de los planes de contingencia, sino también del desarrollo permanente del talento humano. La capacitación en gestión de riesgos, transformación digital,

análisis de datos, liderazgo colaborativo y toma de decisiones bajo incertidumbre fortalece significativamente la resiliencia logística y mejora la capacidad organizacional para enfrentar interrupciones inesperadas.

En el contexto panameño, estos hallazgos adquieren especial importancia debido a la posición estratégica del país como plataforma logística regional. La operación del Canal de Panamá, los puertos marítimos, las zonas francas, los centros de distribución y el sector de servicios logísticos requieren organizaciones capaces de mantener la continuidad de sus operaciones ante eventos que afectan las cadenas globales de suministro. En este escenario, el fortalecimiento de las competencias del talento humano representa una inversión estratégica para incrementar la resiliencia organizacional y preservar la competitividad del sector logístico.

En términos científicos, la investigación amplía la literatura existente al integrar en un mismo modelo las competencias del talento humano, la resiliencia logística y la continuidad operativa. Este enfoque proporciona evidencia empírica sobre los mecanismos mediante los cuales las capacidades humanas fortalecen la resiliencia organizacional, ofreciendo un marco de referencia para futuras investigaciones en logística, gestión del talento humano y administración estratégica, especialmente en economías emergentes como Panamá.

CONCLUSIÓN

La presente investigación permitió demostrar que las competencias del talento humano constituyen un factor estratégico para fortalecer la resiliencia logística y garantizar la continuidad operativa en las organizaciones panameñas. Los resultados confirmaron el modelo teórico propuesto y evidenciaron que el desarrollo de capacidades técnicas, digitales, analíticas y de liderazgo incrementa la capacidad de las organizaciones para anticipar, responder y recuperarse de eventos disruptivos que afectan la cadena de suministro.

Los hallazgos muestran que las competencias del talento humano influyen de manera positiva y significativa sobre la resiliencia logística, favoreciendo procesos más flexibles, coordinados y orientados a la gestión del riesgo. A su vez, la resiliencia logística ejerce una influencia directa sobre la continuidad operativa, permitiendo mantener el funcionamiento de los procesos críticos y reducir el impacto de las interrupciones sobre el desempeño organizacional.

Asimismo, se comprobó que la resiliencia logística desempeña un papel mediador entre las competencias del talento humano y la continuidad operativa. Este resultado evidencia que el fortalecimiento de las capacidades del personal genera mayores beneficios cuando se integra con estrategias logísticas orientadas a la prevención, adaptación y recuperación frente a situaciones de crisis.

Desde el punto de vista teórico, el estudio contribuye a la literatura al integrar la Teoría de los Recursos y Capacidades, la Teoría de las Capacidades Dinámicas y la Teoría de la Resiliencia de la Cadena de Suministro, demostrando que la combinación entre capacidades humanas y resiliencia logística constituye un mecanismo esencial para mejorar la estabilidad operacional y la sostenibilidad organizacional.

En el ámbito empresarial, los resultados sugieren que las organizaciones deben incorporar programas permanentes de formación, desarrollo de competencias, liderazgo, gestión del conocimiento y preparación para la gestión de riesgos como parte de sus estrategias de continuidad operativa. Paralelamente, resulta necesario fortalecer la planificación logística, la digitalización de procesos, la colaboración entre los actores de la cadena de suministro y la implementación de sistemas de monitoreo que permitan responder con rapidez a eventos inesperados.

Para Panamá, como plataforma logística regional, estos hallazgos representan una contribución relevante para el fortalecimiento de la competitividad nacional. El desarrollo de talento humano altamente competente, acompañado de sistemas logísticos resilientes, permitirá a las organizaciones enfrentar con mayor eficacia los desafíos derivados de la incertidumbre global, garantizando la continuidad de sus operaciones y la sostenibilidad de los servicios logísticos.

Entre las limitaciones del estudio se encuentra su diseño transversal, que no permite analizar la evolución de las relaciones entre las variables a lo largo del tiempo. Además, la investigación se concentró en organizaciones panameñas, por lo que la extrapolación de los resultados a otros contextos debe realizarse con cautela.

Se recomienda que futuras investigaciones incorporen diseños longitudinales, análisis multigrupo y comparaciones internacionales, así como nuevas variables relacionadas con la inteligencia artificial, la transformación digital, la ciberseguridad, la sostenibilidad, la gestión del conocimiento y la innovación logística. Estas líneas de investigación contribuirán a ampliar la comprensión de los factores que fortalecen la resiliencia organizacional y la continuidad operativa en un entorno empresarial caracterizado por cambios constantes y crecientes niveles de incertidumbre.

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.
- Christopher, M., & Peck, H. (2004). Building the resilient supply chain. *International Journal of Logistics Management*, 15(2), 1–14. <https://doi.org/10.1108/09574090410700275>
- 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.
- International Organization for Standardization. (2019). *ISO 22301:2019. Security and resilience—Business continuity management systems—Requirements*. ISO.
- 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>
- Jüttner, U., & Maklan, S. (2011). Supply chain resilience in the global financial crisis: An empirical study. *Supply Chain Management: An International Journal*, 16(4), 246–259. <https://doi.org/10.1108/13598541111139062>
- 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>
- Ponomarev, S. Y., & Holcomb, M. C. (2009). Understanding the concept of supply chain resilience. *The International Journal of Logistics Management*, 20(1), 124–143. <https://doi.org/10.1108/09574090910954873>
- 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 Economic Forum. (2023). *The Future of Jobs Report 2023*. World Economic Forum.
- World Bank. (2023). *Connecting to Compete 2023: Trade Logistics in the Global Economy*. World Bank.