

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), septiembre-octubre 2025,
Volumen 9, Número 5.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i5

PERSPECTIVA ESTRATÉGICA DE RRHH EN HIGIENE Y SEGURIDAD OCUPACIONAL EN PANAMÁ

**STRATEGIC PERSPECTIVE OF HUMAN RESOURCES IN
OCCUPATIONAL HYGIENE AND SAFETY IN PANAMÁ**

Anavela Del C. Velásquez Martínez

Universidad de Panamá

Marta I. Baquerizo Ortiz

Universidad de Panamá

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i5.20009

Perspectiva Estratégica de RRHH en Higiene y Seguridad Ocupacional en Panamá

Anavela Del C. Velásquez Martínez¹profa.anavela@gmail.com<https://orcid.org/0000-0002-6403-5785>Facultad de Administración de
Empresas y Contabilidad
Universidad de Panamá
Panamá**Marta I. Baquerizo Ortiz**marta.i.baquerizo@gmail.com<https://orcid.org/0000-0002-6647-9478>Facultad de Administración de
Empresas y Contabilidad
Universidad de Panamá
Panamá

RESUMEN

Este artículo analiza la función estratégica de los Recursos Humanos en la promoción de la higiene y seguridad ocupacional en Panamá, destacando su papel en la construcción de una cultura preventiva, el cumplimiento normativo y la sostenibilidad organizacional. A través de la revisión de estudios académicos y datos empíricos, se identifican las principales dimensiones que inciden en la gestión integral del talento humano: capacitación continua, seguridad laboral, distribución equitativa del recurso humano en salud, bienestar laboral y adopción tecnológica. Los hallazgos revelan que, si bien las organizaciones panameñas han avanzado en la integración de políticas de prevención y en la adopción de estándares internacionales, persisten retos vinculados a la inversión en tecnologías preventivas, la falta de capacitación constante y la inequidad en la distribución de profesionales de la salud. En este contexto, los Recursos Humanos se consolidan como un eje estratégico para garantizar ambientes laborales seguros, resilientes y competitivos.

Palabras clave: recursos humanos, higiene ocupacional, seguridad laboral, Panamá, sostenibilidad organizacional

¹ Autor principal

Correspondencia: profa.anavela@gmail.com

Strategic Perspective of Human Resources in Occupational Hygiene and Safety in Panamá

ABSTRACT

This article analyzes the strategic role of Human Resources in promoting occupational hygiene and safety in Panama, emphasizing its contribution to building a preventive culture, ensuring regulatory compliance, and fostering organizational sustainability. Through the review of academic studies and empirical data, the main dimensions influencing comprehensive talent management are identified: continuous training, workplace safety, equitable distribution of human resources in health, employee well-being, and technological adoption. The findings reveal that, although Panamanian organizations have made progress in integrating preventive policies and adopting international standards, challenges remain related to investment in preventive technologies, the lack of ongoing training, and inequities in the distribution of health professionals. In this context, Human Resources are consolidated as a strategic axis for ensuring safe, resilient, and competitive work environments.

Keywords: human resources, occupational hygiene, workplace safety, Panama, organizational sustainability

Artículo recibido 05 setiembre 2025

Aceptado para publicación: 09 octubre 2025



INTRODUCCIÓN

La higiene y la seguridad ocupacional constituyen pilares fundamentales en la gestión empresarial moderna, ya que garantizan el bienestar de los trabajadores y la continuidad operativa de las organizaciones. En Panamá, la globalización y la adopción de estándares internacionales de seguridad han impulsado a las empresas a replantear el papel estratégico de los Recursos Humanos (RRHH) en este ámbito. La problemática central radica en la necesidad de integrar de manera efectiva políticas de prevención de riesgos, programas de capacitación y prácticas de bienestar laboral como parte de la estrategia organizacional. Este artículo busca responder a la pregunta: ¿cómo puede la gestión de RRHH en Panamá fortalecer la higiene y seguridad ocupacional desde una perspectiva estratégica.

METODOLOGÍA

El estudio se desarrolló bajo un enfoque cualitativo-descriptivo, con el objetivo de comprender el rol estratégico de los Recursos Humanos en la higiene y seguridad ocupacional en Panamá. Se utilizó la revisión documental como técnica principal. El proceso metodológico incluyó tres fases: (1) recopilación de información en fuentes académicas y normativas; (2) categorización temática de los documentos en torno a prevención, capacitación, bienestar, sostenibilidad y tendencias internacionales; y (3) análisis comparativo de los hallazgos con datos empíricos recientes, representados en gráficas sobre gestión de RRHH y distribución del recurso humano en Panamá.

Referentes teóricos

Evolución estratégica de la gestión de Recursos Humanos en las organizaciones

La gestión de Recursos Humanos ha evolucionado desde el control laboral en la Revolución Industrial hacia un enfoque estratégico centrado en las personas. El movimiento de Relaciones Humanas introdujo la motivación y el compromiso como claves del rendimiento. Posteriormente, la tecnología y la digitalización transformaron los procesos, dando paso a modalidades flexibles e innovación en la gestión del talento. Hoy se priorizan la diversidad, la inclusión y el bienestar integral del trabajador. Esta evolución demuestra que el talento humano es el motor del desarrollo organizacional presente y futuro. (Paiva, 2024).

También reconoce al talento humano como el activo más valioso y orienta sus esfuerzos a potenciar su aporte al éxito organizacional. La digitalización ha redefinido los procesos mediante automatización, análisis de datos e inteligencia artificial, incrementando eficiencia y precisión. La gestión se centra en personalizar la experiencia del empleado con herramientas digitales que fortalecen capacitación, bienestar y participación. En el contexto post-COVID-19, surgen competencias clave como liderazgo remoto, resiliencia, adaptabilidad y gestión de la diversidad. En Panamá, el reto estratégico radica en cerrar brechas digitales y promover una transformación inclusiva que garantice competitividad y sostenibilidad. (Pérez, 2024).

Igualmente, ha transitado desde un enfoque centrado en las habilidades individuales hasta convertirse en un modelo integral que sostiene la competitividad organizacional. En sus inicios, las competencias se concebían como atributos motivacionales y conductuales, orientados a explicar diferencias en el desempeño laboral. Con el tiempo, el concepto se expandió para incluir factores subyacentes como valores, motivos y conocimientos, lo que fortaleció su aplicación en selección, capacitación y desarrollo. Posteriormente, la perspectiva de competencias trascendió al ámbito colectivo, consolidándose como un recurso estratégico de las organizaciones y fuente de ventaja competitiva. Finalmente, este modelo evolucionó hacia una visión holística, en la cual las competencias se integran no solo a los procesos de gestión de talento, sino también a la estrategia organizacional y al desarrollo regional. (García y otros, 2024).

Asimismo, se ha orientado hacia procesos de selección más rigurosos y adaptados a realidades demográficas y tecnológicas, integrando herramientas online para garantizar objetividad y fiabilidad. Este cambio reconoce la importancia de la experiencia previa como predictor de desempeño, pero sin dejar de lado los principios de igualdad en el acceso. La planificación estratégica se apoya en modelos de predicción deductivos y de generalización, equilibrando conocimientos, destrezas y aptitudes. Asimismo, incorpora la formación y las prácticas como parte del proceso selectivo, fortaleciendo la capacidad de aprendizaje y adaptación. En conjunto, la gestión de RRHH ha pasado de enfoques rígidos a sistemas dinámicos que buscan eficacia, equidad y alineación con las necesidades organizacionales. (Gorriti, 2024).

Enfoque preventivo de la higiene y seguridad ocupacional según la OIT

El enfoque preventivo de la higiene y seguridad ocupacional, según la OIT, se fundamenta en anticipar, reconocer y controlar los riesgos laborales antes de que generen accidentes o enfermedades profesionales. Este modelo promueve políticas integrales orientadas a la protección de la salud, la reducción de costos y el fortalecimiento de la productividad. Desde su creación en 1919, la OIT ha impulsado convenios y declaraciones que consolidan la prevención como principio esencial en todas las ocupaciones. Normas internacionales como la ISO 45001 refuerzan este enfoque mediante la mejora continua y la participación de los trabajadores. Así, la prevención se convierte en un pilar estratégico de sostenibilidad y responsabilidad social en las organizaciones. (Méndez & Arana, 2024).

De la misma forma según la OIT, se fundamenta en la anticipación y control de riesgos antes de que generen accidentes o enfermedades laborales. Los Convenios 155 (22 de junio 1981 y 187 (15 de junio de 2006) de la OIT destacan la importancia de políticas nacionales integrales que promuevan entornos de trabajo seguros y saludables, priorizando la prevención como eje rector. Este enfoque exige la participación de empleadores, trabajadores y gobiernos en la identificación, evaluación y mitigación de riesgos. Asimismo, impulsa una cultura de prevención que fortalece la protección social y la productividad. En consecuencia, la prevención se concibe como una estrategia sostenible que beneficia tanto al trabajador como a la competitividad organizacional. (Calderón, 2024).

Además, se sustenta en servicios de salud laboral con funciones esencialmente preventivas, orientados a asesorar sobre ambientes de trabajo seguros y saludables. Este modelo busca adaptar las condiciones laborales a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores, reduciendo riesgos y favoreciendo el bienestar integral. La recomendación R171 de la OIT (1985) enfatiza la necesidad de equipos técnicos interdisciplinarios con formación especializada y actualización constante. En este marco, los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo (SSST) se constituyen en estructuras organizacionales para la promoción, prevención y vigilancia epidemiológica. En consecuencia, se impulsa una gestión proactiva, ética y flexible que fortalece la cultura preventiva, favorece la sostenibilidad empresarial y protege los derechos fundamentales de los trabajadores. (Rondón, 2024).

Por otra parte, se orienta a anticipar, identificar y controlar los riesgos laborales antes de que generen accidentes o enfermedades. Este modelo, respaldado por convenios como el 155 (OIT, 1981) y el 187 (OIT, 2006), promueve condiciones seguras y saludables mediante políticas integrales y participación de empleadores y trabajadores. En sectores de alto riesgo, como los ingenios azucareros, la prevención debe abarcar factores físicos, ergonómicos y psicosociales, incorporando la capacitación continua y el uso adecuado de equipos de protección. Asimismo, se vincula con la gestión estratégica del talento humano, al entender que la seguridad y el bienestar potencian la motivación y la productividad. En consecuencia, la prevención se consolida como una estrategia organizacional clave para la sostenibilidad y el bienestar laboral (Estrada, 2025)

Modelos contemporáneos de bienestar laboral y productividad

En el contexto laboral contemporáneo en Panamá, los modelos de bienestar y productividad destacan la salud mental como un eje central para el desempeño organizacional. Consideremos que la sobre productividad y la presión constante incrementan el estrés y el burnout, afectando negativamente el bienestar psicológico de los empleados. Modelos como el de Demanda Recursos Laborales y el de Desprendimiento de Sonnentag y Fritz (2007) subrayan la necesidad de equilibrar demandas laborales y recursos disponibles para promover recuperación y compromiso. Intervenciones organizacionales que fomenten un ambiente saludable, apoyo social y límites claros entre trabajo y vida personal resultan fundamentales para prevenir efectos adversos. En síntesis, integrar estrategias de gestión del estrés y promoción de la salud mental es crucial para mantener la productividad sostenible y el bienestar laboral. (Ospina, 2024).

Por lo que, han evolucionado hacia un enfoque integral que trasciende los beneficios tradicionales, incorporando la salud mental, la seguridad psicológica, el equilibrio entre vida personal y laboral y el desarrollo profesional de los empleados. Estudios recientes, como el Workforce Trends Report 2025, indican que el 78% de los trabajadores consideran su bienestar un factor determinante en su desempeño y lealtad, destacando la relación directa entre entornos saludables y mayor productividad. Además, el diseño estratégico de espacios de trabajo y la implementación de soluciones digitales facilitan la gestión del bienestar, potenciando la creatividad, colaboración y compromiso organizacional.

Este enfoque no solo mejora la satisfacción y retención de talento, sino que también fortalece la identidad corporativa y la reputación empresarial. Así, el bienestar integral se consolida como una inversión estratégica que impacta positivamente en la eficiencia y competitividad de las organizaciones. (Suárez, 2025).

Normativas nacionales y marco legal panameño en seguridad e higiene ocupacional

El marco legal panameño en materia de higiene y seguridad ocupacional se fundamenta en el Decreto de Gabinete No.68 de 1970, el Código de Trabajo de 1971 y la Ley 462 de 2025, complementados por el Reglamento General de Prevención de Riesgos Profesionales y de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2011, actualizado en 2020). Estas normativas establecen derechos y obligaciones tanto para empleadores como para trabajadores, incluyendo la obligación de prevenir accidentes, enfermedades profesionales y garantizar condiciones adecuadas de trabajo. Asimismo, se regulan los sistemas de gestión en seguridad y salud, la conformación de comités paritarios, y las sanciones aplicables por incumplimiento, consolidando un marco integral orientado a la protección de la vida, salud y bienestar laboral en Panamá. (Robinson & Moreno, 2020)

En Panamá, el marco legal de seguridad e higiene ocupacional se sustenta en el Código de Trabajo, especialmente en su Libro II, que regula los riesgos profesionales y establece la obligación de los empleadores de proteger la vida y salud de sus trabajadores mediante medidas preventivas y correctivas. El Artículo 282 señala la responsabilidad de garantizar ambientes seguros, proveyendo equipos y métodos adecuados para reducir los riesgos laborales. Complementariamente, el Decreto de Gabinete No. 68 de 1970 centraliza en la Caja de Seguro Social la cobertura obligatoria de los riesgos profesionales para empleados públicos y privados. Estas normativas, junto con las disposiciones sobre indemnización, reposición laboral y comités de seguridad, consolidan un sistema jurídico integral orientado a la prevención, atención y compensación en casos de accidentes o enfermedades profesionales en Panamá. (Rodríguez R. , 2024).

El rol estratégico de RRHH en la consolidación de una cultura de prevención y seguridad

El rol estratégico de los Recursos Humanos en la consolidación de una cultura de prevención y seguridad radica en su capacidad para integrar políticas, prácticas y procesos orientados al bienestar laboral con los objetivos organizacionales.

A través de la gestión del talento humano, el área de RRHH no solo asegura el cumplimiento normativo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), sino que también fomenta la participación de los trabajadores en la identificación y mitigación de riesgos. La consultoría en este ámbito aporta herramientas técnicas y metodológicas que fortalecen la formalización y sostenibilidad de las MiPymes, garantizando entornos de trabajo más seguros. Asimismo, el diseño de planes de negocio con enfoque preventivo permite a las empresas proyectar su crecimiento alineado a la responsabilidad social y al trabajo decente. De esta manera, RRHH se posiciona como un actor clave en la construcción de organizaciones resilientes, competitivas y centradas en la seguridad integral de sus colaboradores. (Cárdenas, 2025).

Por lo que, se fundamenta en integrar la gestión del talento humano con prácticas orientadas al bienestar físico, mental y social de los colaboradores. Este enfoque implica que los procesos de reclutamiento, capacitación y retención no solo responden a competencias técnicas, sino también a criterios de seguridad y salud laboral que fortalezcan la sostenibilidad organizacional. Desde la teoría de recursos y capacidades, la prevención de riesgos se convierte en un activo estratégico que incrementa la competitividad y reduce vulnerabilidades en sectores de alto riesgo. Además, la implementación de programas integrales de formación y protección genera un clima organizacional positivo, impactando en la productividad y en la reducción de la rotación de personal. En consecuencia, RRHH asume un papel clave en la construcción de organizaciones seguras, resilientes y socialmente responsables. (Trujillo, 2025).

Integración de la sostenibilidad organizacional en la gestión de riesgos laborales

La integración de la sostenibilidad organizacional en la gestión de riesgos laborales implica articular políticas preventivas con estrategias de resiliencia que garanticen la continuidad de las operaciones sin comprometer el bienestar humano ni los recursos productivos. Los resultados del sector camaronero reflejan que, aunque existe un grado de preparación mediante planes de recuperación y estrategias de mitigación, la actualización y claridad de estos aún son limitadas, lo que debilita la capacidad de respuesta. La evidencia empírica confirma que el compromiso del personal y la implementación de planes de continuidad están estrechamente asociados con una recuperación más rápida y efectiva tras eventos adversos.

Bajo este enfoque, la gestión del talento humano se convierte en un eje estratégico para fortalecer la cultura preventiva, fomentar la capacitación y promover el aseguramiento integrado. De esta manera, se construye un modelo sostenible donde la seguridad ocupacional y la resiliencia empresarial convergen como pilares de competitividad y estabilidad organizacional. (Guzmán & Torres, 2025).

De manera que, requiere un enfoque estratégico basado en los riesgos ESG (ambientales, sociales y de gobernanza), los cuales permiten identificar amenazas y oportunidades vinculadas al entorno productivo. Conceptualmente, el riesgo implica la posibilidad de un evento adverso, y al aplicarse al ámbito ESG, este cobra mayor relevancia al relacionarse con la reputación, la transparencia y el impacto social y ambiental de las organizaciones. En este sentido, la gestión de riesgos laborales no debe limitarse a la prevención de accidentes, sino alinearse con principios de sostenibilidad que garanticen prácticas responsables y perdurables. El control interno, bajo modelos como COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission), constituye un soporte esencial al fortalecer la identificación, evaluación y monitoreo de estos riesgos, asegurando el cumplimiento normativo y la transparencia. De esta manera, la sostenibilidad se consolida como un eje transversal que articula la seguridad ocupacional con la competitividad y resiliencia empresarial. (Vargas y otros, 2025).

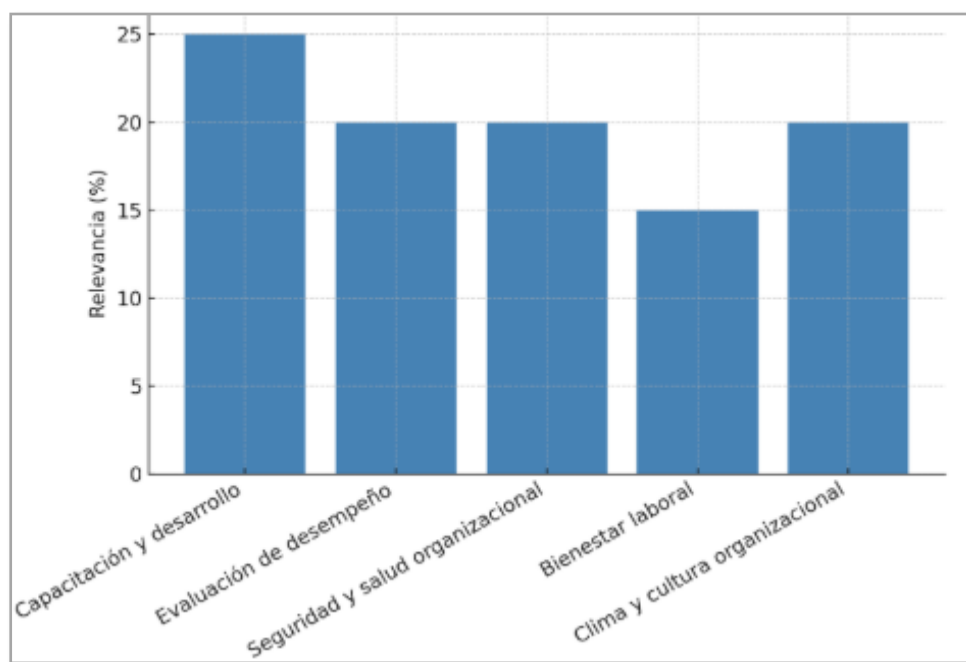
Tendencias internacionales en salud ocupacional y su impacto en Panamá

Las tendencias internacionales en salud ocupacional evidencian una transición hacia modelos de prevención basados en tecnologías de la Industria 4.0, que integran inteligencia artificial, Big Data, IoT y sistemas ciberfísicos para anticipar riesgos y optimizar la gestión preventiva. En Panamá, estas innovaciones impactan directamente en los sectores productivos, donde la seguridad y salud laboral se articulan con la competitividad y la sostenibilidad empresarial. La aplicación de herramientas digitales permite un monitoreo en tiempo real, diagnósticos más precisos y la reducción de la exposición a entornos riesgosos. Asimismo, se fortalece la formación de los trabajadores mediante simulaciones con realidad virtual y aumentada, mejorando las competencias preventivas. En este contexto, el país enfrenta el reto de cerrar la brecha entre la adopción tecnológica y la implementación efectiva, garantizando así un entorno laboral más seguro, resiliente y alineado a estándares internacionales (Sanes, 2024).

Esto evidencia un giro hacia la integración de tecnologías digitales, la gestión de riesgos psicosociales y la construcción de culturas preventivas sólidas. En Panamá, estas dinámicas impactan directamente en la necesidad de fortalecer la formalización del empleo y actualizar los marcos normativos para atender tanto riesgos tradicionales como emergentes. El rol del profesional en seguridad y salud en el trabajo se convierte en estratégico al incorporar herramientas como la inteligencia artificial, la ergonomía digital y la gestión del teletrabajo. Asimismo, la adaptación a los modelos híbridos y la reducción de brechas normativas son esenciales para garantizar ambientes laborales saludables y equitativos. En este sentido, Panamá debe alinear sus políticas de SST con estándares globales, priorizando la capacitación, la equidad de género y la protección integral del trabajador. (Rodríguez A. , 2024).

RESULTADOS

Gráfica 1. Hallazgos clave en la gestión integral de RRHH

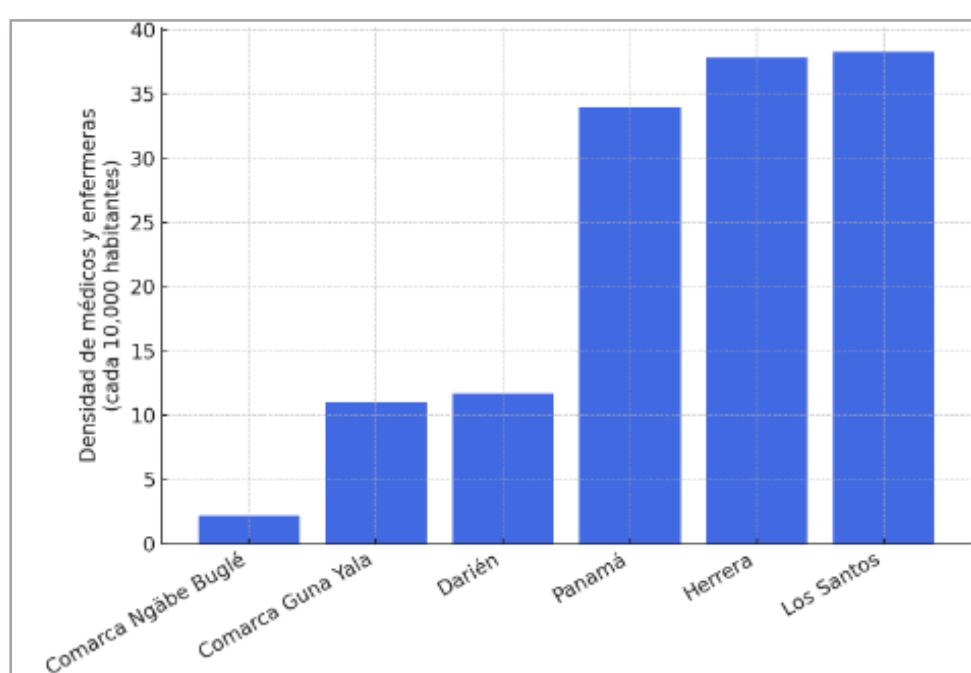


Fuente. (Otero, 2024).

El gráfico evidencia que las dimensiones más destacadas en la gestión integral de recursos humanos son la capacitación y desarrollo (25%), seguida por la evaluación del desempeño (20%), la seguridad y salud organizacional (20%), el clima y cultura organizacional (20%) y, en menor medida, el bienestar laboral (15%).

Este panorama muestra que las organizaciones en Panamá reconocen la formación continua y la seguridad ocupacional como ejes prioritarios para optimizar el rendimiento, mientras que aspectos como el bienestar y la cultura aún requieren mayor consolidación. En relación con el objetivo del artículo científico “Perspectiva estratégica de RRHH en higiene y seguridad ocupacional en Panamá”, los resultados confirman que la gestión de recursos humanos, al integrar prevención, capacitación y cultura organizacional, no solo reduce riesgos laborales, sino que también fortalece la competitividad y la sostenibilidad empresarial.

Gráfica 2. Distribución del Recurso Humano en Salud en Panamá

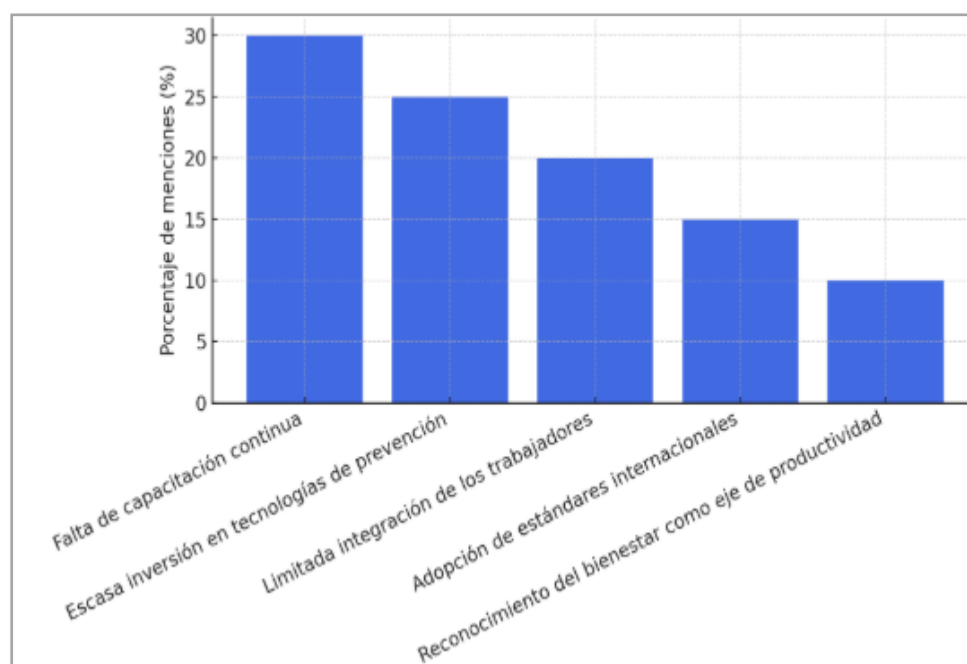


Fuente. (Pineda, 2019).

Estos resultados muestran las marcadas desigualdades en la distribución de médicos y enfermeras en Panamá, mostrando que regiones como la Comarca Ngäbe Buglé apenas alcanzan una densidad de 2.2 por cada 10,000 habitantes, frente a provincias como Los Santos (38.28) y Herrera (37.83), que superan ampliamente el promedio nacional recomendado por la OPS. Este contraste evidencia la concentración del recurso humano en áreas urbanas, dejando en desventaja a zonas comarcales y rurales, lo que impacta directamente en el acceso a servicios básicos de salud y en indicadores sensibles como la mortalidad materna. En relación con el objetivo del artículo “Perspectiva estratégica de RRHH en higiene y seguridad ocupacional en Panamá”

Los resultados refuerzan la necesidad de una planificación equitativa y estratégica de los recursos humanos en salud, ya que solo mediante su adecuada distribución y fortalecimiento se puede garantizar la prevención de riesgos, el bienestar de los trabajadores y la sostenibilidad organizacional en consonancia con los estándares internacionales

Gráfica 3. Principales hallazgos sobre la gestión RRHH en higiene y seguridad ocupacional en Panamá



Fuente. (Universidad Tecnológica de Panamá, 2024).

El gráfico muestra los principales hallazgos sobre la gestión de RRHH en higiene y seguridad ocupacional en Panamá, destacando que la falta de capacitación continua (30%) y la escasa inversión en tecnologías de prevención (25%) representan los mayores retos para las organizaciones, seguidos por la limitada integración de los trabajadores en los programas de seguridad (20%). No obstante, también se identifican avances importantes como la adopción de estándares internacionales (15%) y el reconocimiento del bienestar como eje de la productividad (10%). Este análisis se relaciona directamente con el objetivo del artículo científico, ya que evidencia cómo la gestión estratégica de los recursos humanos puede ser un factor determinante para implementar políticas preventivas, reducir riesgos laborales y consolidar una cultura de seguridad alineada con las normativas nacionales e internacionales, impulsando al mismo tiempo la competitividad empresarial y la sostenibilidad organizacional.

DISCUSIÓN

Los hallazgos de la Gráfica 1 muestran que la capacitación y desarrollo (25%) y la seguridad y salud ocupacional (20%) constituyen los ejes más valorados dentro de la gestión de Recursos Humanos en Panamá. Este resultado se alinea con los planteamientos de Paiva (2024) y Pérez (2024), quienes sostienen que la digitalización y la formación continua son factores estratégicos para incrementar la competitividad y resiliencia organizacional. Sin embargo, dimensiones como el bienestar laboral (15%) y la cultura organizacional (20%) se encuentran aún rezagadas, lo que coincide con los modelos de Ospina (2024) y Suárez (2025), quienes destacan la necesidad de integrar la salud mental, la seguridad psicológica y el equilibrio vida-trabajo como pilares para alcanzar productividad sostenible y retención del talento.

La Gráfica 2 evidencia desigualdades significativas en la distribución del recurso humano en salud, con densidades extremadamente bajas en regiones comarcales como Ngäbe Buglé (2.2 por cada 10,000 habitantes) en comparación con provincias como Los Santos (38.28). Esta inequidad confirma lo planteado por Rodríguez (2024), respecto a la obligación legal del Estado y los empleadores de garantizar ambientes laborales seguros y equitativos. Asimismo, los datos respaldan los lineamientos de la OIT (Calderón, 2024), donde se establece que la prevención de riesgos laborales debe estar acompañada por políticas de cobertura justa y acceso universal. En este sentido, la falta de planificación equitativa en la distribución del talento en salud limita la capacidad preventiva y afecta indicadores sensibles como la mortalidad materna, lo que exige que la gestión estratégica de RRHH trascienda lo organizacional hacia un compromiso sistémico y nacional.

En la Gráfica 3, la falta de capacitación continua (30%) y la escasa inversión en tecnologías de prevención (25%) aparecen como los principales obstáculos en la gestión de higiene y seguridad ocupacional. Estos resultados se articulan con las tendencias internacionales descritas por Sanes (2024) y Rodríguez A. (2024), quienes destacan que la transición hacia modelos basados en Industria 4.0, inteligencia artificial y ergonomía digital es clave para anticipar y mitigar riesgos emergentes. Además, la limitada integración de los trabajadores en los programas de seguridad (20%) refleja una debilidad en la cultura preventiva, lo que coincide con Trujillo (2025), al enfatizar que la participación de los

colaboradores es indispensable para la consolidación de organizaciones seguras, resilientes y socialmente responsables.

En conjunto, los resultados de las tres gráficas reafirman que el papel estratégico de los Recursos Humanos en Panamá debe centrarse en cuatro dimensiones clave: (1) fortalecer la capacitación continua y el desarrollo de competencias; (2) garantizar la distribución equitativa del talento humano en salud y otros sectores; (3) invertir en tecnologías de prevención alineadas con estándares internacionales; y (4) promover una cultura de prevención que involucre activamente a los trabajadores. Estos elementos, en coherencia con la OIT y las normativas nacionales, confirman que la gestión estratégica de RRHH no solo es un mecanismo de cumplimiento legal, sino un motor de competitividad, sostenibilidad y bienestar integral en el país.

CONCLUSIÓN

Los resultados del estudio confirman que la gestión estratégica de los Recursos Humanos en Panamá es un factor determinante para fortalecer la higiene y seguridad ocupacional, al integrar políticas preventivas, programas de capacitación y prácticas de bienestar alineadas con los marcos legales y las tendencias internacionales. La evidencia muestra que la capacitación continua y la distribución equitativa del talento humano son condiciones indispensables para garantizar entornos laborales seguros y sostenibles. Sin embargo, persisten desafíos como la baja inversión en tecnologías de prevención, la escasa integración de los trabajadores en los programas de seguridad y las desigualdades territoriales en la cobertura del recurso humano en salud. Superar estas limitaciones requiere un compromiso institucional y organizacional que coloque a los Recursos Humanos como un eje central de la sostenibilidad, la competitividad y el bienestar integral de los colaboradores. En consecuencia, la perspectiva estratégica de RRHH no solo constituye un mecanismo de cumplimiento normativo, sino también una palanca de transformación organizacional capaz de proyectar a las empresas panameñas hacia un modelo preventivo, resiliente y alineado a estándares globales.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Calderón, R. (2024). Pertinencia de que Ecuador suscriba los Convenios 155 y 187 OIT, sobre la seguridad y salud en el trabajo para mejorar la protección de sus trabajadores. Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/10155>
- Cárdenas, J. (2025). Plan de Negocio para la Creación de SegurMipyme SAS, Consultora Integral en Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y Gestión de Recursos Humanos (GRH) para Mipymes del Sector Textil de la Ciudad de Cúcuta. Corporación Universitaria Minuto de Dios.
<https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/8d90eeeb-5160-41e7-ab75-0b8f872b62bc/content>
- Estrada, D. (2025). Plan Integral para la Prevención de Riesgos Laborales y el Fortalecimiento del Bienestar en Ingenios Azucareros del Cesar S.A.S. Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD.
<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/72706/Dpestradar.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=9.12>
- García, R., Antonietti, A., Fernández, A., & Calvo, J. (2024). Evolución e impacto del enfoque de competencias. 23(1). Revista Técnica Administrativa.
<https://www.cyta.com.ar/ta/article.php?id=230102>
- Gorriti, M. (12 de 2024). La planificación estratégica de recursos humanos en las Administraciones públicas españolas del siglo XXI. 13. Revista Documentación Administrativa.
<https://revistasonline.inap.es/index.php/DA/article/view/11429/13015>
- Guzmán, O., & Torres, M. (2025). Aseguramiento integrado y gestión de riesgos para la resiliencia organizacional en el sector acuícola. X(1). Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonia.
<https://www.fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/revistakoinonia/article/view/4485/7621>
- Méndez, E., & Arana, R. (12 de 2024). Evolución Histórica Y Desafíos Actuales De La Higiene Y Seguridad Ocupacional En Nicaragua. 14(2). Revista científica y tecnologica El Higo.
<https://camjol.info/index.php/elhigo/article/view/19657/23798>



- Ospina, J. (4 de 2024). Estado actual de la investigación en torno a la relación entre la sobreproductividad en el entornolaboral contemporáneo y la salud mental de los individuos. Corporación Universitaria Minuto de Dios.
<https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/10f4c2a1-3bbc-444e-bdc4-e7e74d67bec9/content#page=11.15>
- Otero, E. (septiembre de 2024). Gestión Integral del Recurso Humano dentro de las Organizaciones. 15(3). Revista Sapientia.
<https://revistasapientia.organojudicial.gob.pa/index.php/sapientia/article/view/628/362>
- Paiva, G. (2024). Evolución histórica de la gestión del talento humano, año 2023. 5(1). Revista : Latam: revista latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9540813>
- Pérez, E. (4 de 2024). Transformación Digital En La Gestión De Recursos Humano. 7(1). Revista Global NegotiumISSN 2642 -4800.
<https://publishing.fgu-edu.com/ojs/index.php/RGN/article/view/423/795>
- Pineda, D. (2019). Planificación De Recursos Humanos En Salud Basado En Atención Primaria De Salud: Realidad Vs Necesidad Imperativa. Panamá 2019. XXV(21). Revista Enfoque .
<https://revistas.up.ac.pa/index.php/enfoque/article/view/2230/2064>
- Robinson, R., & Moreno, E. M. (6 de 2020). REGLAMENTO GENERAL DE.
<https://w3.css.gob.pa/wp-content/wdocs/Reglamento%20General%20de%20Prevencion%20de%20Riesgos.pdf>
- Rodríguez, A. (12 de 2024). El profesional en seguridad y salud ocupacional como agente clave: desafíos y oportunidades en Latinoamérica. (19). Revista Pienso en Latinoamerica.
<https://www.piensoenlatinoamerica.org/storage/pdf-articles/1753327054-1%20Editorial.pdf>
- Rodríguez, R. (21 de 3 de 2024). Normas de Seguridad Industrial en Panamá.
<https://topsafety.com.pa/normas-de-seguridad-industrial-en-panama/>
- Rondón, S. (2024). Competencias Del Profesional De Seguridad Y Salud En El Trabajo. 16. Revista Honoris Causa ISSN: 2244-8217. <https://revista.uny.edu.ve/ojs/index.php/honoris-causa/article/view/564/617>



Sanes, A. (2024). Análisis de las tendencias científicas sobre el efecto de la industria 4.0 en la Gestión de seguridad y salud en el trabajo. 6(1). Revista Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

Suarez, P. (4 de 4 de 2025). El nuevo paradigma del bienestar laboral.

<https://revistarecursoshumanos.com/2025/04/04/el-nuevo-paradigma-del-bienestar-laboral/>

Trujillo, J. (2025). Diseño de un modelo de selección de personal con enfoque en seguridad y salud en el trabajo en la empresa Comercializadora Plastic GYD S.A.S, Bogotá – 2025. Universidad Nacional Abierta y a Distancia.

<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/72674/jetrujilloo.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=12.23>

Universidad Tecnológica de Panamá. (2024). Gestión De La Seguridad Y Salud Laboral En Las Empresas.

https://www.academia.utp.ac.pa/sites/default/files/docente/51/gestion_de_la_seguridad_y_salud_laboral_en_las_empresas.pdf

Vargas, H., Martínez, N., & Mendoza, D. (2025). La administración de riesgos ESG y su impacto en la sostenibilidad de las organizaciones, el caso de una universidad mexicana. Editorial Astra.

https://astraeditorialshop.com/wp-content/uploads/2025/08/1.13_La-administracion-de-riesgos-ESG.pdf