

# TÍTULO

El desarrollo sostenible como vínculo entre el recurso humano y la sociedad: un enfoque integral para la gestión sostenible del capital humano

## Autor

Magíster Carlos Raúl Brandao Otero



### Filiación de cada autor

Centro Regional Universitario de Panamá Este, Ciudad Panamá, país Panamá,

<https://orcid.org/0009-0008-3631-9060> / [carlosbrandao20255@gmail.com](mailto:carlosbrandao20255@gmail.com)

### INTRODUCCIÓN

En el siglo XXI, el desarrollo sostenible se ha consolidado como un paradigma necesario para enfrentar los desafíos ambientales, sociales y económicos. En este contexto, el recurso humano se convierte en un eje estratégico, pues de su formación, compromiso ético y sentido de responsabilidad social depende la capacidad de una sociedad para avanzar hacia un futuro más equitativo. Esta tesis plantea que el vínculo entre recurso humano y sociedad, mediado por prácticas sostenibles, genera beneficios tanto en el ámbito organizacional como en el comunitario.

### OBJETIVO

Analizar el papel del recurso humano como puente entre las organizaciones y la sociedad en la construcción de un desarrollo sostenible.

### METODOLOGÍA

Se utilizó un enfoque mixto (cualitativo–cuantitativo), con un diseño descriptivo–analítico. El objetivo fue comprender tanto las percepciones subjetivas del recurso humano frente a la sostenibilidad como medir el grado de integración de prácticas sostenibles en la gestión organizacional.

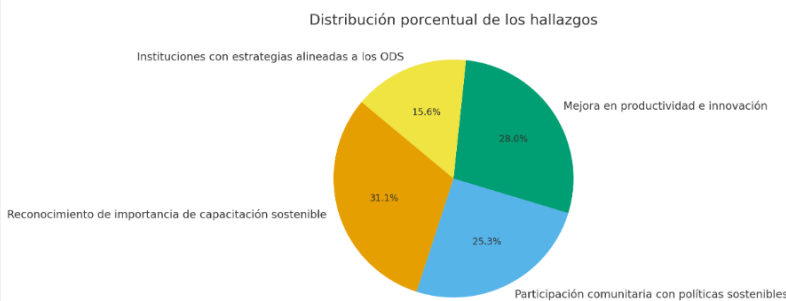
### RESULTADOS

Los hallazgos confirman que el recurso humano es un puente estratégico para consolidar el desarrollo sostenible. La capacitación, la ética profesional y la responsabilidad social fortalecen el vínculo entre organización y sociedad, generando impactos positivos en productividad, cohesión social e innovación. No obstante, se requiere mayor institucionalización de políticas alineadas a los ODS para consolidar este enfoque integral de gestión sostenible.

### CONCLUSIÓN

La investigación confirma que el desarrollo sostenible se fortalece cuando el recurso humano es gestionado como un agente estratégico de transformación social y no solo como fuerza productiva. Los hallazgos muestran que la formación continua en sostenibilidad, la gestión ética del talento y los mecanismos de vinculación comunitaria incrementan la cohesión social, estimulan la innovación y mejoran el desempeño organizacional. En términos prácticos, el capital humano actúa como puente entre organización y sociedad, acelerando la adopción de prácticas responsables alineadas con los ODS y generando beneficios tangibles dentro y fuera de las instituciones. No obstante, persisten brechas de institucionalización: la integración transversal de los ODS en políticas de RR. HH. aún es parcial, lo que limita la escalabilidad de buenas prácticas. Para cerrar estas brechas se requiere liderazgo directivo, métricas claras y presupuestos específicos que aseguren continuidad y evaluación.

### Distribución Porcentual De Los Hallazgos



### BIBLIOGRAFÍA

- CEPAL. (2025). *América Latina y el Caribe y la Agenda 2030 a cinco años de la meta: ¿cómo gestionar las transformaciones para acelerar el progreso?* CEPAL. CEPAL
- CEPAL. (s. f.). *Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)*. CEPAL. CEPAL
- Girona, E. V. (2020). *Gestión sostenible de los recursos humanos*. Universitat Oberta de Catalunya. Open Access UOC
- Hinostroza, M. P. B. (2025). *El talento humano y el desarrollo sostenible en Sudamérica: revisión sistemática*. Dialnet. Dialnet
- Naciones Unidas. (2023). *¿En qué consiste el desarrollo sostenible?* ONU. Naciones Unidas
- OIT. (s. f.). *Trabajo decente y la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible*. Organización Internacional del Trabajo. International Labour Organization