



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Resiliencia organizacional en la gestión empresarial en un
contexto post-desastre. Revisión sistemática de la literatura**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Aliaga Mendizábal, Johnny Bryan (ORCID: 0000-0003-0899-1593)

Bermúdez López, Roxana Elizabeth (ORCID: 0000-0002-8715-7611)

ASESOR:

Dr. Illa Sihuincha, Godofredo Pastor (ORCID: 0000-0002-2532-3194)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi familia y mis padres por brindarme su apoyo incondicional para seguir adelante y para todo aquel que anhela cumplir sus metas y que poco a poco logran convertirlas en realidad.

A mi novia e hija, a quienes amo y por quienes me supero personal y profesionalmente.

Agradecimiento

A mis mentores, por la dedicación y orientación en alcanzar el éxito en la investigación.

A mis maestros de la Universidad César Vallejo, Lima Este. Aquellas personas que me brindaron los conocimientos para mi desarrollo académico, ético y profesional.

Al Dr. Illa Sihuincha, Godofredo Pasto, por la paciencia y dedicación para culminar esta investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	8
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo de investigación	17
3.2. Protocolo y registro	18
3.3. Criterios de elegibilidad	19
3.4. Fuentes de información	19
3.5. Búsqueda	20
3.6. Selección de los estudios	20
3.7. Proceso de atracción de datos	21
3.8. Lista de estudios	22
3.9. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	36
ANEXOS	43

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Objetivos propuestos para la revisión sistémica</i>	7
Tabla 2. <i>Protocolo y registro</i>	18
Tabla 3. <i>Criterios de elegibilidad</i>	19
Tabla 4. <i>Búsqueda</i>	20
Tabla 5. <i>Lista de datos</i>	22
Tabla 6. <i>Relación de Journals de cada artículo</i>	25
Tabla 7. <i>Búsqueda por cuartil</i>	26
Tabla 8. <i>Matriz de categorización</i>	27

Índice de gráficos y figuras

Gráfico 1. Proceso de extracción de datos

21

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue Revisión de la literatura para actualizar la información sobre resiliencia organizacional como factor en la gestión empresarial para hacerle frente a la crisis. La metodología de investigación fue de enfoque cualitativo, permitiendo explicar las experiencias basada en la observación de los comportamientos naturales, para posteriormente dar una interpretación de los resultados de los estudios. Los resultados en la presente investigación se determinó que la resiliencia organizacional es una fuente de ventaja competitiva sostenible, pero a pesar de tener los recursos y conocimientos la resiliencia en la empresa se logra si se está al frente a una posible amenaza, además esta debe ser desarrollada en el largo plazo, por ello se recomienda a las empresas cultivar y fomentar la resiliencia para estar preparadas frente a posibles amenazas, a través del desarrollo de capacidades, conocimientos y en la innovación en la gestión para una mejor adaptabilidad, ya que, las situaciones difíciles no solo traen crisis, sino que también traen oportunidades para una mejor sostenibilidad.

Palabras clave: Recuperación empresarial, crisis, organización.

ABSTRACT

The objective of the research was to review the literature to update the information on organizational resilience as a factor in business management to face the crisis. The research methodology was of qualitative approach, allowing to explain the experiences based on the observation of natural behaviors, to later give an interpretation of the results of the studies. The results of this research determined that organizational resilience is a source of sustainable competitive advantage, but despite having the resources and knowledge, resilience in the company is achieved if it is in front of a possible threat, in addition this must be developed in the long term, so it is recommended that companies cultivate and promote resilience to be prepared for possible threats, through the development of skills, knowledge and innovation in management for better adaptability, since difficult situations not only bring crises, but also bring opportunities for better sustainability.

Keywords: Business recovery, crisis, organization.

I.INTRODUCCIÓN

El primer capítulo se inició con la estructuración de la investigación, para ello fue necesario seguir la secuencia sistemática y analizar la información obtenida de la variable resiliencia organizacional, la cual se enfocó en una gestión de crisis debido a la situación actual que nos aflige con el brote de la pandemia, llevando a las organizaciones a un cambio para mantener a flote la organización, es por ello, que se detalla la resiliencia desde una perspectiva organizacional, donde se explica y se profundiza el tema mediante la composición de las dimensiones, a través de artículos indizados. Por consecuencia, se plantea el problema de investigación y la justificación teórica, metodológica, social. Para finalmente plantear los objetivos de la revisión sistémica.

Las organizaciones se enfrentan diariamente a múltiples cambios, para ello es necesario comprender este desafío. La resiliencia organizacional es la capacidad para prepararse, responder, aprender de los eventos adversos y para recuperarse y prosperar en el tiempo (Li, 2020, p.2); las organizaciones que aprenden a manejar lo inesperado, pueden incrementar la capacidad de continuidad, contra incidentes disruptivos, incluidos internos o externos (Sahebjamnia, Torabi & Mansouri, 2018, p.4); esta capacidad de continuidad y recuperación depende en gran medida de la mentalidad y estilo de vida del empresario (Prayag, Spector, Orchiston & Chowdhury, 2020, p.4); además, las capacidades de resiliencia organizacional se desarrollan con el tiempo y surgen del proceso de hacer frente a situaciones amenazantes o eventos inesperadas (Duchek, 2018, p.123); por ello, el comportamiento resiliente de una organización, los recursos y las capacidades habilitan y determinan la resiliencia organizacional, además, el resultado de respuesta de una organización a la adversidad es el crecimiento y el aprendizaje (Hilman & Guenther, 2020, p. 25).

De acuerdo a las evidencias obtenidas en la descripción de los estudios examinados en la investigación, sobre la resiliencia organizacional corroboran que para enfrentar un evento adverso es necesario centrarse en tres etapas, como prepararse, responder y aprender para la supervivencia organizacional (Li,2020, p.6); también existen evidencias que es necesario desarrollar estrategias de continuidad y recuperación para generar resiliencia organizacional y que estas puedan responder a múltiples incidentes que la permitan a la organización enfrentar

la crisis (Sahebjamnia et al., 2017, p.45); además, se puede decir que la resiliencia organizativa contribuye tanto a la vida de los empleados como operadores para la recuperación después de un desastre (Prayag et al., 2019, p.14); asimismo, la resiliencia puede ser una fuente de ventaja competitiva sostenible frente a los cambios y la crisis (Duchek, 2019, p.25); como también existen evidencias que las organizaciones solo podrán mejorar su resiliencia si hay claridad en el concepto y sus variables que determinan su evaluación y desarrollo para mejorarlos continuamente con el tiempo (Hilman & Guenther, 2020, p. 26).

En el proceso de reconocimiento de oportunidades, las organizaciones que se recuperan después de una crisis, son las que experimentan y persisten en el avivamiento, a través de esfuerzos repetitivos frente a la adversidad (Bendickson et al., 2020, p.2); por ello, se dice que, los desastres también tratan sobre las oportunidades, puesto que las empresas toman acciones para hacerle frente a la dificultad. Las empresas que se basen en oportunidades de mercado, tienen mejores posibilidades de supervivencia en tiempo de crisis, que aquellas que se iniciaron por necesidad (Eggers, 2020, p.200); asimismo, estas oportunidades proporcionan capacidades para una mejor adaptación que induzcan un desarrollo continuo, como una interacción dinámica adaptativa entre sostener y desarrollar el cambio (Banica, Kourtit & Nijkamp, 2020, p.4); las capacidades organizacionales son las que proporcionan un medio para lograr la resiliencia y esto es a través del aprendizaje organizacional y la adaptación en función de su estructura (Jiang, Ritchie & Verreynne, 2019, p.9).

De acuerdo a las evidencias obtenidas en el reconocimiento de oportunidades confirman que, las organizaciones que aprovecharon la coyuntura son las que planificaron acciones y se centraron en las nuevas oportunidades de mercado para sobrevivir a la crisis (Bendickson et al., 2020, p.689); asimismo, existen evidencias que, es necesario ejecutar estrategias reactivas y proactivas que crean oportunidades frente a la adversidad (Eggers, 2020, p.205); en tal sentido, para aprovechar la ventana de oportunidad, es necesario adaptarse a los cambios sistémicos para una mejor respuesta y recuperación (Banica et al., 2020, p.25); además, las oportunidades que surge para una organización durante la resiliencia es significativa para su desarrollo (Jiang, Ritchie & Verreynne, 2019, p.13).

Seguidamente tenemos a la gestión del cambio, dado que las

organizaciones experimentan cambios, esto puede variar en su estructura, estrategia, fuerza laboral y todo ello es gestionado por los empleados, para ello, es necesario entender y aplicar los diversos tipos de cambio, ya sea en la gestión, liderazgo y planificación, por ello se estudia la gestión del cambio, desde el comportamiento humano y como esta se clasifica, en un enfoque planificados o emergentes, este enfoque está dirigido por miembros de la organización, ya sea los ejecutivos, los dirigentes, los mandos intermedios, los supervisores o el personal (Freeburg, 2020, p.2); además, el cambio solo es necesario cuando está vinculado al propósito de la organización, para que este resulte exitoso debe estar liderado por agentes de cambio individual que a menudo son los gerentes (Todnem, 2020, p.4); en las organizaciones resilientes se ha sostenido que las partes más importantes de las organizaciones son los empleados, con características habilidades, comportamientos y conocimientos (Kim, 2020, p.3).

En base a las evidencias obtenidas, la gestión del cambio ratifica que, existen evidencias que la gestión de cambio emergente se centra en establecer una visión planificada e invita a los miembros a participar en su ejecución, pero también es necesario reconocer la necesidad del liderazgo en la organización (Freeburg, 2019, p.13); además, es necesario explorar más a fondo en cómo podemos construir y mantener los niveles de preparación para el cambio en el lugar y que el cambio organizacional debe ser constante para lograr obtener una diferencia (Todnem, 2020, p.6); otros estudios evidencian que los colaboradores contribuyen a la efectividad de la organización después de una crisis (Kim, 2020, p.1).

Como tercer punto, la gestión de riesgo, ayuda a minimizar e identificar las amenazas y oportunidades que favorezcan a la organización, basadas en la detección y prevención, una gestión adecuada implicaría un mejor control en los eventos futuros, logrando que estas organizaciones emerjan y se sostengan (Zare et al., 2020, p.138); además, las empresas orientadas a la sostenibilidad mantienen sus valores en términos de los esfuerzos que realizan para cuidar de su gente y el medio ambiente al hacer cumplir estas preferencias en la forma en que hacen negocios (Carmeli, Dothan & Boojihawon, 2020, p.5); los riesgos no solo se ocupa del reconocimiento, la medición, evaluación, sino que también están asociados a los efectos que podría tener sobre los resultados, siempre con vías a mejorar el rendimiento de la organización (Wijethilake & Lama, 2019, p.1); el rendimiento de la

organización se ve reflejado en la empresa, para ello también depende de una serie de factores, como la complejidad del mercado, el tamaño de la organización, la operatividad y la liquidez (Soltanizadeh et al., 2016, p.1).

En base a las evidencias alcanzadas en la gestión de riesgo confirmaron que, para mantener la resiliencia en el sistema, es necesario descubrir el potencial de amenazas, determinar requisitos e implementar estrategias en cada sistema, en caso de crisis (Zare et al., 2020, p.140); además, promover como limitar comportamientos pueden ser útil para mejorar la resiliencia organizacional (Carmeli, Dothan & Boojihawon, 2020, p.1); también existen evidencias que en la medida que las organizaciones gestionen los riesgos de manera eficaz a través de las estrategias, tendrán más probabilidades de reducir los problemas para su sostenibilidad (Wijethilake & Lama, 2019, p.10); asimismo, recomendaron que para obtener una ventaja competitiva y reducir el costo de capital es necesario identificar los riesgos que puedan explotar con estrategias de innovación (Soltanizadeh et al., 2016, p.15).

Como cuarto punto se explica a la innovación, a menudo se recomienda que las empresas estén orientadas a la innovación con la finalidad de monitorear, evaluar, analizar y tratar activamente los eventos futuros, con el fin de mitigar los riesgos, siempre que sea posible (Etges & Cortimiglia, 2019, p.2); una empresa con un entorno más innovador será más resistente a los obstáculos, ya que, la innovación directa e indirecta ayuda a mejorar las capacidades para mejorar la resiliencia (Sabahi & Parast, 2020, p.1); es decir que la innovación es un factor importante para el crecimiento en la organización; así mismo se manifiesta que la innovación es una fuente importante de crecimiento y la innovación de servicios se ha considerado típicamente un factor clave en la diferenciación organizacional, para un mejor impacto en la organización (Heinonen & Strandvik 2020, p.2).

De acuerdo a las evidencias empíricas obtenidas, la gestión de innovación es necesario para la resiliencia en la organización, puesto que los riesgos de empresas innovadoras se relacionan con procedimientos, técnicas y herramientas para generar un cambio (Etges & Cortimiglia, 2019, p.12); también este estudio confirma que, la innovación mejora la resiliencia y las capacidades de intercambio de conocimiento, flexibilidad para mejorar la resistencia en las empresas (Sabahi & Parast, 2020, p.11); además se puede decir que la innovación de servicios son

acciones de resiliencia y renovación, que puede inspirar nuevas direcciones que tienen una base en la comprensión de los clientes y sus contextos, puesto que, sin clientes, no hay negocio (Heinonen & Strandvik, 2020, p.8).

Como quinto punto, la resiliencia empresarial se puede definir como una habilidad emocional y cognitiva que es útil para el emprendedor, particularmente cuando se recupera después de fallas relacionadas con su iniciativa empresarial (Branicki, Taylor & Livschitz, 2018, p.3); además las organizaciones que emprenden se recuperan rápidamente para garantizar la continuidad y el éxito en el futuro, la resiliencia es consistente con los estudios y considera el emprendimiento como un proceso que no se limita estrictamente a la creación de empresas, sino que engloba un proceso de renovación estratégica (Martinelli, Tagliazucchi & Marchi, 2018, p.4); como parte de esta renovación estratégica esta la comunicación, la cual debe informar las partes interesadas de los riesgos que enfrentan entre otras tareas claves (Ozanne, Ballantine & Mitchell, 2020, p.3); además, mencionó que, la comunicación rápida es un desafío que hay que manejar, y el desafío se agrava en las situaciones más exigentes, como las emergencias y desastres, estas estarán gestionados por las organizaciones (Lovari & Bowen, 2020, p.1).

De acuerdo a las evidencias obtenidas la resiliencia de las grandes empresas sugiere que podría haber un problema significativo en relación con las pequeñas y medianas, ya que estas carecen de recursos (Branicki et al., 2018, p.16); también se evidencia que en países en desarrollo, el capital social y las contribuciones de las capacidades son fundamentales para la resiliencia (Martinelli, 2018, p.1); además otros autores evidencian que la comunicación es un elemento importante en la preparación de un plan de gestión de crisis, puesto que, la organización que utilizo herramientas de comunicación, pudo llegar a su público objetivo (Ozanne, Ballantine & Mitchell, 2020, p.22); del mismo modo se confirma que, la comunicación bidireccional enfatiza la escucha en el proceso de gestión y que fomenta una organización receptiva de modo que ayuda a identificar las preocupaciones de los miembros de la organización (Lovari & Bowen, 2020, p.9).

De acuerdo a los estudios investigados el problema de investigación debe ser bien delimitado y preciso, además de otras condiciones que debe cumplir, tales como, su objetividad, factibilidad y que pueda ser comprobado en la práctica (Armadas, 2018, p.31); además, un problema de investigación representa un asunto

específico de un tema de investigación, que genera insatisfacción, incompreensión o una dificultad que requiere ser explicada o solucionada por una comunidad científica (Escudero & Cortez, 2018, p.106); por lo tanto, mediante un análisis exhaustivo de información para una revisión sistemática; se planteo el problema y se determino que; existe la necesidad de una actualización teórica generando ambigüedad para la aplicación de las estrategias de la resiliencia organizacional en la gestión empresarial.

Para la delimitación del tema, es necesaria la justificación y esta debe de indicar los motivos y necesidades que conllevan al investigador a seleccionar el tema. La justificación es el espacio oportuno para dar argumentación convincente a tal selección, es decir, se trata de fundamentar la inquietud por conocer un aspecto particular de la realidad más allá de un capricho intelectual, dándole objetividad a un paso ciertamente subjetivo. Siendo necesario que la justificación indique los motivos y necesidades que conllevan al investigador a seleccionar el tema (Chaves, 2017, p.186); así mismo, la justificación de la investigación debe de responder a la interrogante de manera clara, argumentado la utilidad y la conveniencia de estudio (Reyes & Boente, 2019, p.21).

La justificación teórica, se realiza con el propósito de identificar los problemas en las organizaciones. La teoría está constituida por conjunto de variables interrelacionadas que explican o predicen situaciones que sirven de soporte, para demostrar el propósito de estudio (Carhuancho et al., 2019, p.39); asimismo, la justificación teórica expone sus razones y este debe de ser suficientemente significativo para que justifique su realización, es decir que la información que se obtenga pueda servir para desarrollar o apoyar otra teoría (Paitan et al., 2014, p.37).

El siguiente punto trata de justificación metodológica, Esta se desarrolla en base a métodos científicos, es decir, primero adoptar un enfoque de investigación, segundo estudia el fenómeno u objeto de estudio y tercero, la construcción de recolección de datos para cuestionar la validez (Campos, 2017, p.33); la investigación será abordada desde una perspectiva metodológica, estableciendo la relación entre la adaptabilidad de la organización y el entorno, también buscará hacer un aporte empírico en los conceptos teóricos definidos, tratados dentro del marco teórico (Cabarcas & Fontalvo, 2018, p.10).

Por último, justificación social, esta puede señalar con la mayor brevedad posible como el diseño atiende un problema tanto social como científico (Chaves 2017, p.187); la justificación puede señalar con la mayor brevedad posible cómo la investigación genera un beneficio para las empresas, ya que las organizaciones enfrentan situaciones cambiantes desde el punto de vista tecnológico, económico y social (Parreño, 2016, p.31).

El objetivo de la investigación son las metas que se busca lograr con la investigación, estos deben de ser claros y específicos porque estos informaran al lector lo que se busca lograr con la investigación (Herbas & Rocha, 2018, p.133); en consecuencia, podemos decir que, el estudio contribuirá con la resolución del problema de investigación. El objetivo de la investigación es la resultante entre el problema que instala la necesidad de avanzar a través de un proceso de investigación y los conceptos que otorgan sentido al objeto y que hacen su interpretación y comprensión (Leyva & Guerra, 2020, p.252); así mismo se planteó como objetivo, proponer una actualización teórica de la resiliencia organizacional en un contexto post desastre para que las empresas se adapten mejor al entorno.

Tabla 1

Objetivos propuestos para la revisión sistemática

Objetivos	Propuesta
Objetivo general	Proponer una actualización teórica de la resiliencia organizacional como factor en la gestión empresarial para afrontar la crisis en un contexto post desastre.
Objetivo 1a	Proponer una actualización teórica desde un enfoque de capacidades en la gestión empresarial para afrontar la crisis en un contexto post desastre.
Objetivo 1b	Proponer una actualización teórica desde un enfoque de resiliencia laboral en la gestión empresarial para afrontar la crisis en un contexto post desastre.
Objetivo 1c	Proponer una actualización teórica desde un enfoque de sostenibilidad en la gestión empresarial para afrontar la crisis en un contexto post desastre.
Objetivo 1d	Proponer una actualización teórica desde un enfoque de innovación en la gestión empresarial para afrontar la crisis en un contexto post desastre.
Objetivo 1e	Proponer una actualización teórica desde un enfoque de emprendimiento en la gestión empresarial para afrontar la crisis en un contexto post desastre.

II. MARCO TEÓRICO

En el capítulo II, se realizó la recolección de datos de artículos indizados que mejor relación guarda con nuestra variable, para ello se realizó la búsqueda del estudio con una estructura lógica y con un enfoque cualitativo, que permite analizar los hechos conocidos, que ayude a la orientación de la búsqueda de los datos relevantes y que amplíen la descripción del problema de investigación.

Teng, Hechanova, Sabile & Villasanta, (2020); planteó como objetivo de investigación las iniciativas de fomento de la resiliencia de las organizaciones. También determino como aumentan las iniciativas de fomento de la resiliencia organizacional y promueven la resiliencia de los empleados. El diseño de su investigación fue exploratorio con un enfoque mixto; concluyó que las presencias de iniciativas de construcción de resiliencia contribuyen a la resiliencia organizacional, que afecta la resiliencia de los empleados, asimismo recomendó para futuras investigaciones considerar la exploración de otros factores como liderazgo, recursos y experiencias pasadas.

Mithani, Gopalakrishnan & Santoro, (2020); propuso como objetivo de investigación la resiliencia y la recuperación organizacional de un evento traumático esta basada en la percepción de alguna amenaza. El diseño de su investigación fue explicativo; concluyó que la resiliencia organizacional no está asociada con recursos o capacidades de aprendizaje. Es decir, a pesar de los recursos y los conocimientos, la resiliencia en la empresa se desarrolla al estar frente a una posible amenaza, asimismo recomendó para futuras investigaciones ampliar nuestro trabajo al identificar en qué medida los efectos son similares en diversas empresas.

Karman (2020); abordó como objetivo de investigación identificar la resiliencia organizacional relacionada con la flexibilidad y la capacidad de afrontamiento. El diseño de su investigación fue explicativo; concluyó que la resiliencia en la organización contribuye a la capacidad para desarrollar una resistencia a largo plazo la flexibilidad para reaccionar a condiciones turbulentas que puedan surgir, de igual forma recomendó para futuras investigaciones el estudio de como las organizaciones se preparan realmente para eventos inesperados, acepte los problemas y aprenda de ellos.

Kim (2020); proyectó como objetivo de investigación explorar los resultados

positivos de una organización resiliente en conjunto con los empleados adaptándose e iniciando cambios después de un desastre. El diseño de su investigación fue explicativo; concluyó que la resiliencia organizacional está asociada positiva y significativamente con los trabajadores, contribuyendo así a la eficacia organizacional después de una situación de crisis, igualmente recomendó para futuras investigaciones, una evaluación más objetiva entre la resiliencia organizacional y el factor humano adoptando una perspectiva longitudinal proporcionando una fuerte inferencia de causalidad, mostrando la naturaleza dinámica de la organización.

Hillmann & Guenther (2020); planteó como objetivo de investigación, el estudio de la resiliencia organizacional cubriendo cuestiones tanto conceptuales como operativas. El diseño de su investigación fue explicativo; concluyó que las organizaciones solo podrán mejorar su resiliencia si hay claridad sobre el concepto y las variables que se determina para evaluar, desarrollar y mejorarlos continuamente con el tiempo. Asimismo, recomendó para futuras investigaciones, abordar la claridad conceptual de la resiliencia organizacional.

Carmeli, Dothan & Boojihawon (2020); propuso como objetivo de investigación, estudiar el proceso del cual las organizaciones convierten las brechas en motivación para construir una resiliencia organizacional. El diseño de su investigación fue explicativo; concluyó que tanto promover como limitar comportamientos pueden ser útiles para mejorar o construir la resiliencia en la organización. Además, recomendó para futuras investigaciones, estudiar la resiliencia individual que pueden ser propicias para las organizaciones resilientes.

Duchek (2018); propuso como objetivo identificar los factores claves en el proceso de desarrollo y proporcionar un modelo de resiliencia empresarial, el diseño de su investigación fue explicativo. Concluyendo que los factores de aprendizaje empresarial, comportamiento empresarial tiene gran influencia en el desarrollo de la resiliencia empresarial. Asimismo, recomendó investigar otros factores que influyan en el desarrollo de la resiliencia organizacional.

Manfield & Newey (2018); propuso como objetivo examinar supuestos contradictorias sobre la naturaleza de la resiliencia empresarial, el diseño de la investigación fue explicativo, recogiendo información de bases teóricas. Concluyó que las organizaciones deben implementar la resiliencia de acuerdo al perfil de

amenaza y desorganización, requiriendo respuestas basadas en rutinas, condiciones de gravedad e impactos a la organización. De esta manera, recomendó investigar los vínculos entre los tipos de resiliencia organizacional y las rutinas, teniendo en cuenta otros factores para recuperarse de alguna amenaza.

Tisch & Galbreath (2018); planteó como objetivo examinar el sentido de la creación de resiliencia en la organización debido a los desastres y al cambio climático, el diseño de su investigación fue explicativo. Según lo investigado concluyeron, la adaptación anticipatoria puede ser un factor clave en la capacidad de la organización generando resiliencia. Además, recomendaron para futuras investigaciones enfocarse en lo metodológico de la resiliencia en la organización.

Branicki, Taylor & Livschitz (2018); propuso como objetivo investigar como la resiliencia de las empresas se perfecciona a través del comportamiento gerencial, el diseño de su investigación fue explicativo. Según su investigación concluyeron que las empresas resilientes generan mayor capacidad gracias a la experiencia directa de la gerencia, generando una diferencia significativa con otras organizaciones. Asimismo, aconsejaron para futuras investigaciones el estudio del desarrollo de la resiliencia en la organización a través de la planificación y control.

Burnard, Bhamra & Tsinopoulos (2018); planteó como objetivo analizar como las organizaciones resilientes tienen un proceso de respuesta tanto antes como después de una interrupción, el diseño de su investigación fue explicativo. Concluyeron que la resiliencia de la organización depende del grado de preparación y adaptación basado en procesos siendo suficientemente flexibles para responder ante la amenaza. Asimismo, recomendaron para futuras investigaciones concentrar su atención a las implicaciones estratégicas de la resiliencia en relación con la formación de la organización durante periodos de adversidad.

Doerfel & Harris (2017); plantearon como objetivo analizar en los modos de interacción en las organizaciones resilientes son necesarias para apoyar su desarrollo y superar la crisis, el diseño de su investigación fue explicativo. Concluyeron que la interacción entre individuos y organización incorporan la información necesaria para el funcionamiento organizativo antes, durante y después de un desastre. Asimismo, recomendaron para futuras investigaciones enfocarse en el estudio de capital social y la resiliencia en las organizaciones como también el enfoque en la tecnología y el aporte para la resiliencia organizacional.

McCarthy et al., (2017); plantearon como objetivo analizar la resiliencia organizacional como proceso evolutivo en donde las organizaciones adaptan sus configuraciones en respuestas a cambios externos, el diseño de su investigación fue explicativo. Concluyeron que la resiliencia adaptativa condicionadas con el entorno desencadena cambios en la organización, por el cual el cambio se crea, selecciona y replica para convertirse en una organización resiliente. Asimismo, recomendaron para futuras investigaciones estudiar la flexibilidad en la organización y adaptabilidad en el trabajador ante una crisis.

Gimenez et al., (2017); plantearon como objetivo analizar el potencial para mejorar la resiliencia organizacional en la gestión de desastres intercambiando conocimiento con otras organizaciones de forma periódica, el diseño de su investigación fue exploratoria. Concluyeron que un enfoque centrado en la resiliencia lleva a las organizaciones a ser proactivas para lidiar tanto con los riesgos esperados como los inesperados a través de consciente, flexible, capacitado y preparado, entendiendo que no trabajan solos y que las situaciones de desastres requieren respuesta organizacional. Asimismo, recomendaron para futuras investigaciones llevar este estudio a nivel local para identificar si las partes interesadas presentan problemas de coordinación debido a la ocurrencia de un desastre en la zona.

Korber & McNaughton (2018); plantearon como objetivo el estudio de resiliencia y emprendimiento en la organización, el diseño de su investigación fue explicativo. Concluyeron que el enfoque de la resiliencia empresarial se centra en el individuo y aspectos organizacionales, sociales y consecuencias ambientales. Asimismo, recomendaron para futuras investigaciones el estudio de empresas que surgieron ante una crisis logrando la resiliencia deseada.

Según investigaciones la resiliencia organizacional no solo es la capacidad de la empresa para adaptarse sino también la resistencia contra efectos adversos, transformando esta adversidad en oportunidades (Al-Abrow et al., 2019, p.3); por consiguiente las oportunidades ayudan a minimizar los impactos negativos y a su vez descubrir nuevos horizontes, desarrollando nuevos productos y estableciendo nuevas relaciones (Jiang et al., 2019, p.4); siendo los individuos o grupos participes como socios o colaboradores para influir en la creación de oportunidades (Chanda & Paras, 2020, p.10).

De acuerdo a las evidencias obtenidas en la aplicación de los estudios analizados en dicha investigación proporciono la forma en que la resiliencia organizacional puede infligir el cambio en el accionar narcisista de los altos mandos de la organización (Al-abrroow et al., 2019, p.3); a su vez otra investigación proporcionó una perspectiva novedosa de como las organizaciones logran resiliencia a largo plazo (Jiang et al., 2019, p.13); sin embargo los procesos eficaces logran una resiliencia en un corto plazo (Chanda & Paras, 2020, p.17).

Para que la resiliencia organizacional se enfoque en el desarrollo de oportunidades tiene que existir la diversidad como organización para la transformación colectiva (Witmer, 2019, p.3); basándose en un entorno de respeto e inclusión, que en su momento puede ser la base para la acción cuando ocurre una interrupción (Andersson et al., 2019, p.9); si bien la resiliencia empresarial puede parecer la capacidad manifestada, esta no existiría si la resiliencia integrado en empleados individuales y grupos (Ma et al., 2018, p.16); concluyó que organizaciones y líderes que aceptan las adversidades generando oportunidades tienen la capacidad de adaptarse y experimentar nuevas formas de crecimiento. De hecho, varios teóricos argumentaron que la crisis y el cambio son parte del ciclo de la vida de una organización (Ishak & Williams, 2018, p.14).

Según los estudios obtenidos menciona que las organizaciones para que sean resilientes, son necesarios los procesos sistémicos que faciliten inclusión y diversidad, conduciendo a respuestas constructivas. Por lo tanto, es importante incorporar estas cualidades que reflejan y construyen robustez y sostenibilidad (Witmer, 2019, p.15); también mencionan ciertos procesos que incorporan los rasgos para la resiliencia organizacional, sin perder la capacidad de actuar con efectividad para hacer frente a lo inesperado (Andersson et al., 2019, p.9); a su vez las organizaciones se enfrentan a las incertidumbre y desafíos requiriendo flexibilidad y adaptabilidad para hacer frente al desastre. Si bien algunas organizaciones se vuelven resilientes otras simplemente desaparecen (Ma et al., 2018, p.15); se sugiere, un examen de resiliencia tanto adaptativa como anclada son importantes para organizaciones resilientes (Ishak & Williams, 2018, p.27).

Se necesitan diferentes capacidades para responder al entorno cambiante antes, durante y después del evento adverso (Martinelli et al., 2018, p.3); en este sentido, la gestión eficaz de los riesgos es clave y esencial en el aumento de una

organización resiliente. Por lo tanto, las organizaciones deben evaluar todos los posibles riesgos (Darkow, 2019, p.2); considerando la ambidextra organizacional como la capacidad de emprender simultáneamente, exploración y explotación; el primero vinculado a términos como eficiencia y productividad y el segundo a términos como variación, riesgo y flexibilidad (Iborra, Safon & Dolz, 2019, p.8).

Basándose en los resultados de las investigaciones sugieren que los esfuerzos de capacitación para mejorar la capacidad de detección de riesgos ampliando las oportunidades, ayudan adecuadamente al desarrollo de resiliencia organizacional (Martinelli et al., 2018, p.17); además se detalló que la resiliencia organizacional en la fase de recuperación, implica ciertos riesgos que va a depender la capacidad de la organización para hacer frente (Darkow, 2019, p.8); concluyó, para que las organizaciones logren resiliencia, es necesario que estas sean capaces de responder de manera eficiente a los cambios, entorno a través de la ambidiestra y la coherencia estratégica (Iborra, Safon & Dolz, 2019, p.8).

El concepto de gestión de riesgos, resulta ser proactiva o pasiva. Definiendo solo el concepto de gestión proactiva de riesgo surgiendo de la necesidad de la empresa de poder detectar y planificar las interrupciones (Parker & Ameen, 2018, p.2); para esto la preparación es relevante para la evaluación de riesgos, la predicción del impacto, el desarrollo y la formación de equipos de crisis a través de simulacros y pruebas periódicas, sirviendo como base de que tareas cumplir en caso de un desastre (Koronis & Ponis, 2018, p.6); concluyó, los eventos no deseados se pueden detener temprano con un enfoque en la anticipación (Andersson et al., 2019, p.3).

Resultados de investigaciones previas mencionan que la capacidad de una empresa para reconfigurar sus recursos le permite volverse más resistente (Parker & Ameen, 2018, p.1); además se consideró, la resiliencia como la capacidad cultural de la organización para dar sentido a eventos negativos, absorbiendo la presión, protegiendo el capital social y la reputación organizacional (Koronis & Ponis, 2018, p.3); por ultimo prepararse para riesgos inesperados fomenta la orientación apoyando a la organización (Andersson et al., 2019, p.1).

En su modelo clásico de cambio planificado, Lewin (1951) describió el cambio como un proceso de tres pasos: descongelar, el estado congelado; cambiar a un nuevo estado y congelar el nuevo estado. Según esta perspectiva, se refiere

al cambio como un proceso continuo e inevitable que solo se puede gestionar parcialmente (Tengblad, 2018, p.4); además teniendo la flexibilidad necesaria, esto quiere decir, la capacidad de la organización para pasar de una tarea a otra rápidamente como cualquier rutina (Karman, 2020, p.7); además enfocándose en la resiliencia de los empleados definiendo como la capacidad de utilizar y desarrollar proactivamente al personal y los recursos (Teng et al., 2020, p.2); a su vez el cambio también puede influir en la comunicación de la organización generando incertidumbre y miedo en los empleados sobre el rumbo de la empresa (Tamunomiebi, 2020, p.4).

Dichas investigaciones estudiadas, mencionaron, la resiliencia mejora la capacidad de las organizaciones para seleccionar las formas adecuadas de afrontamiento en un determinado momento. También es compatible los esfuerzos de la organización implementando, reconfigurando e integrando recursos con la finalidad deseada (Karman, 2020, p.13); en otro punto de vista, la presencia de mejoras de afrontamiento contribuyendo en la resiliencia organizacional repercute en la resiliencia de los empleados (Teng et al., 2020, p.1); en resumen, la organización debe implementar medidas que puedan ayudar al empleado a adaptarse al cambio (Tamunomiebi, 2020, p.4).

Las respuestas de los empleados al generarse un cambio en la organización varían ampliamente, algunos se adaptan en un periodo corto, mientras que otros se resisten al cambio (Liu et al., 2019, p.3); puesto que los recursos humanos de la organización juegan un papel importante en el desarrollo y análisis de la resiliencia organizacional, para esto se desarrollan conocimientos, destrezas y habilidades individuales para proporcionar capacidades al trabajador (Bouaziz & Hachicha, 2018, p.3); resumiendo, las organizaciones resilientes deben recurrir a una amplia gama de recursos para hacer frente al cambio priorizando el bienestar y la resiliencia del personal (Prayag et al., 2020, p.15).

De las investigaciones previas se observó que los aspectos multifacéticos de la resiliencia a través de la perspectiva multidisciplinaria puede ayudar a comprender antecedentes, resultados y contingencias relacionados con resiliencia (Liu, Cooper & Tarba, 2019, p.8); además, las prácticas de recursos humanos mejoran la solidez de la empresa influyendo significativamente en la resiliencia empresarial (Bouaziz & Hachicha, 2018, p.3); concluyendo, la resiliencia de los

empleados contribuye a la resiliencia organizacional (Prayag et al., 2020, p.2).

A través de la innovación se genera cambios de manera proactiva y deliberada porque en un mundo de turbulencia, complejidad e incertidumbre son lo que hace posible que las organizaciones prosperen y persistan (Moráis, Platou & Norheim 2018, p.5); la innovación y la supervivencia de las organizaciones que utilizan patentes y marcas registradas como medidas de innovación teniendo como resultado un mayor nivel de innovación (Wojan, Crown & Rupasingha, 2018, p.2); en consecuencia, la innovación permite a las organizaciones reaccionar ante cambios o interrupciones de una manera más oportuna y ágil, ya que las empresas innovadoras tienen mayor adaptabilidad en casos de presión. Además, dado que es más probable que las empresas innovadoras busquen nuevas soluciones e ideas novedosas, esperando que sean más capaces de responder rápidamente a las interrupciones (Sabahi & Parast, 2020, p.8).

Según los estudios realizados mencionan que la resiliencia es una característica emergente y dinámica de las organizaciones (Moráis, Platou & Norheim, 2018, p.1); teniendo mayor probabilidad de supervivencia empresas con ADN innovador esto quiere decir, las empresas que se encuentren en constante innovación generan mayor capacidad de supervivencia ante un desastre (Wojan, Crown & Rupasingha, 2018, p.9); enfocándose en la innovación se determinó, la empresa con un entorno más innovador resulta más resistente a disrupciones debido a que la innovación ya sea de manera directa o indirecta aporta a las organizaciones a salir adelante ante cualquier incertidumbre (Sabahi & Parast, 2020, p.1).

Al surgir un problema o una crisis en la organización, los empleados pasan por un proceso cognitivo eligiendo ser partícipes o no en respuesta a la crisis. La comunicación entre la organización y los empleados es importante para generar en el trabajador compromiso con la institución; teniendo en cuenta la percepción del trabajador ante la crisis (Lee, 2020, p.5); estudios anteriores indicaron que la comunicación positiva entre el trabajador y la organización, transmite valiosa información en el momento de ser una organización resiliente (Kim, 2020, p.6); concluyendo, la comunicación en la organización resulta beneficiario, cuando el trabajador transmite una buena información conduciendo a mejoras en los demás empleados llevando a la resiliencia organizacional (Kim & Lim, 2020, p.1).

De la investigación Los resultados indicaron que una relación favorable antes de la crisis entre una organización y sus empleados afectan significativamente la forma en que perciben una crisis y sus comportamientos comunicativos (Lee, 2020, p.2); además la resiliencia organizacional fue asociada positiva y significativamente con las intenciones de los empleados teniendo como resultado la eficiencia, adaptabilidad y pro actividad de los miembros de la organización, a su vez contribuyendo en la eficacia organizacional después de una situación (Kim, 2020, p.2); se debe tener en cuenta, en la toma de decisiones generada por los líderes, estas deben ser basadas en las opiniones y comportamientos de los empleados durante una crisis en la organización, teniendo como resultado una mejor visión de las acciones para salir de la problemática (Kim & Lim, 2020, p.12).

III. METODOLOGÍA

En el capítulo III, se desarrollo los aspectos metodológicos de la investigación con un enfoque cualitativo, permitiendo explicar las experiencias basada en la observación de los comportamientos naturales, para posteriormente dar una interpretación de los resultados de los estudios.

3.1 Tipo de Investigación

En el tipo de investigación en las revisiones sistemáticas, estas se pueden clasificar en ocho, que como son; narrativas, integradoras, panorámicas, análisis conceptual, sistémica, sistematizada, revisión de revisiones o paraguas y finalmente las revisiones realistas (Leon & Rueda, 2020, p.8); la revisión sistemática se define como el resumen del estado actual de la investigación sobre un determinado tema, esta investigación surge con el fin de ofrecer una visión más profunda del fenómeno en específico (Prieto & Rumbo, 2018, p.387).

Para la realización de una revisión sistemática, los investigadores siguen una metodología previamente establecida, que limitan el sesgo y el error aleatorio, como son; la búsqueda exhaustiva, la selección mediante criterios explícitos y la síntesis de los datos obtenidos, para finalmente obtener la interpretación de los resultados (Grijalva et al., 2019, p.9); en una revisión sistemática se puede confirmar o refutar, si la práctica se basa o no en la evidencia, también se puede identificar deficiencias y tendencias en la evidencia actual que ayude o respalde las futuras investigaciones (Munn et al., 2018, p.2).

En el proceso de la elaboración de una revisión sistemática se inicia con el planteamiento de una pregunta en específico, que determina los términos de que serán utilizados en la búsqueda, para continuar con la selección de artículos, seguidamente con la extracción de los datos, para obtener los resultados mediante un análisis estadístico generando resultados con el fin de buscar una relación y actualización sobre el tema de investigación (Jurado et al., 2018, p.185). Este tipo de revisión puede realizarse de dos formas, cuantitativas o meta análisis o cualitativas overview, en estos tipos de estudios, se definen por la utilización de los métodos estadísticos, de modo que, las cuantitativas o meta análisis permiten la combinación de los resultados de varios estudios que examinan la misma pregunta, mientras que las cualitativas muestran una evidencia.

El término sistémico es utilizado ampliamente, algunos investigadores

relacionan este término solo para revisiones basadas en ensayos clínicos aleatorios, otros para dar validez de estudio o como una etiqueta para su publicación y reconocimiento, es por ello que surge la necesidad de clasificar en función de su enfoque y método Existen tres categorías que son las revisiones sistemáticas cuantitativas, cualitativas y mixtas.

Las revisiones cualitativas conforman la síntesis interpretativa, agregativa y en las revisiones mixtas, se encuentran las revisiones integrativa, agregada o meta-agregación y la secuencial o contingente (Prieto & Rumbo, 2018, p.389).

3.2 Protocolo y registro

En las revisiones sistemáticas el protocolo y registro es un proceso donde se plasman los parámetros de información para la recolección de datos, teniendo en cuenta los criterios de exclusión e inclusión y criterios de calidad (Kraus et al., 2020, p.10); por otro lado, el registro del proceso garantiza la transparencia de las investigaciones previniendo duplicaciones (Hardwicke & Ioannidis, 2018, p.5).

Para la realización del protocolo se debe de definir las normas que se seguirá en el proceso de búsqueda para la investigación, seguidamente se buscará las combinaciones de la variable empleada según las fuentes en repositorios donde seleccionamos a Scopus, Proquest, Web of science, Scielo y Springer, cabe señalar que se priorizó todas las revistas en inglés puesto que es fundamental debido a que son estos artículos los mas actualizados. Filtrando en un intervalo de tiempo del 2017 al 2021 y estando indizados, como último proceso se realizó la traducción para las respectivas redacciones de cada artículo.

Tabla 2

Protocolo y Registro

Base de datos		Resultados Palabras claves y otros filtros aplicados
Scopus	100	Organizational resilience in business management in a disaster context año 2017 -2021. organizational resilience in companies, business resilience, organizational resilience in the context of disasters año 2017-2021
Proquest	20	organizational resilience in companies ultimo cinco años, adaptability, management, risk, resilience in business management after a disaster utlimos cinco años, resilience in companies after a disaster del 2017 al 2021
Web of science	95	Organizational resilience in business management 2017-2021, organizational resilience in companies 2017-2021, change management in business management innovation management in business management 2018-2021
Scielo	25	Organizational resilience año 2017-2021, organizational resilience in business Management año 2017-2021, opportunity management in business management 2017-2021. change management in business management
Springer	15	Organizational resilience in business management 2017-2021

3.3 Criterios de elegibilidad

Para los criterios de elegibilidad es necesario especificar las características de los estudios como los picos, donde se debe considerar a las poblaciones, diseño de los estudios que sean de su interés, comparaciones, resultados, años abarcados, idioma, para ser incluidos en la revisión sistemática (García, 2017, p.2); asimismo, algunos criterios de elegibilidad son el alcance del tema de estudio, consideraciones teóricas, diseño, variable, muestra y tiempo (Siddaway, Wood & Hedges, 2019, p.12); después de haber reunido toda la información de los estudios posibles, se tiene que aplicar criterios, para la inclusión o exclusión de los artículos indizados, los que concuerden con los requisitos del protocolo se aceptan y los que no concuerden se rechazan para la investigación.

Tabla 3

Criterios de elegibilidad

Lista de palabras claves		
organizational resilience	knowledge management in organizational	Resiliencia organizacional
resilience	organizational resilience management	Resiliencia empresarial
business resilience	resilience in a disaster context	Barreras
study of strategies	opportunity resilience business	Gestión del riesgo de desastres
barriers	resilience organizational after a disaster	Gestion del riesgo de desastres
disaster risk management	risk management in business	Adaptabilidad resiliencia
resilience adaptability	change management in business	Conocimiento administrativo
knowledge management	Communication in organizational resilience	Gestion de la innovación en los negocios
innovation management in business	organizational resilience in business management	Gestion del conocimiento en organizacion

3.4 Fuentes de información

Una cantidad suficiente de información relevante y precisa es un requisito previo para toma de decisiones, el mayor uso de fuentes de información está relacionada con el éxito de la investigación (Jablonsky & Skocdopolova, 2017, p.10). El análisis de la literatura se ha utilizado como alternativa a los registros teniendo una disponibilidad de motores de recuperación (Avila et al., 2020, p.3); se realizó la recopilación de búsqueda sobre nuestra variable sin realizar ningún sesgo solo toda la información posible para posteriormente ir realizando los sesgos necesarios. La búsqueda de información como se detalló anteriormente fue en diversas paginas enfocándose en la resiliencia y resiliencia organizacional como primera instancia y a la vez recopilando también revistas de nuestras dimensiones en un rango entre el 2017 y 2021.

3.5 Búsqueda

Es la acción de consultar información, dando una lista ordenada de resultados con información igual o similar a lo que se buscaba en un inicio (Radlinski & Craswell, 2017, p.2); es decir, la búsqueda de información es una actividad que nos permite traspasar fronteras mejorando la coordinación de tareas y la eficiencia (kopsacheilis, 2018, p.2); cabe resaltar que la estrategia de búsqueda facilita la obtención de artículos relevantes para la investigación y asimismo disminuye el proceso (Mikolajewicz & komarova, 2019, p.4); después de haber recogido información se precisa a realizar el primer sesgo que conlleva a solo seleccionar los artículos que vallan enfocado hacia la investigación en un determinado tiempo para luego realizar un segundo sesgo donde se realiza una revisión más exhaustiva indicando el total artículos escogidos.

Tabla 4

Búsqueda

Base de datos	Original art.	Primer sesgo		Segundo sesgo	
		Excluidos	Incluidos	Duplicados	Mayor exclusión
Scopus	100	30	70	26	29
Proquest	20	8	12	10	2
Web of science	95	70	25	17	8
Scielo	25	17	8	7	1
Springer	15	9	6	5	1
Total	255	134	121	65	56

3.6 Selección de los estudios

Al definir los criterios de elegibilidad, conlleva a la realización de un formulario con los estudios que han sido seleccionados con la finalidad de obtener un resumen pertinente de los artículos, consiste en realizar un análisis a través de distintos resultados de las investigaciones, los cuales pasaron por un proceso de selección que en primer lugar parte de una revisión sistemática (Kopsacheilis, 2018, p.63).

Se seleccionó los estudios entre un rango de tiempo del 2017 al 2021 donde estén enfocados a nuestra variable también algunos enfocados a nuestras dimensiones; artículos que cumplen con nuestros antecedentes con las teorías mencionadas y también con evidencias empíricas. En el siguiente cuadro mencionamos todo el artículo citado en este trabajo donde se rescató las artes necesarias e importantes para un mayor entendimiento, el cuadro consta del código

de investigación, el autor, año de publicación y título de la revista.

3.7 Proceso de extracción de estudios

La revisión sistemática incluye un diagrama de flujo que muestra el número de estudios de cada etapa en el proceso de selección, la importancia de la extracción de datos se resume de manera gráfica en el proceso de selección de los estudios, desde el inicio con el número de resultados obtenidas (Salvador, Marco & Arquero, 2018, p.12); una vez se han seleccionado aquellos estudios que conformaran el sustrato de la revisión sistemática, los revisores deben crear en primer lugar una base de datos que sirva de soporte para la recogida de datos relevantes para el estudiado (Linares et al., 2018, p.5).

En el siguiente diagrama detallamos el proceso de extracción de datos donde se registran la cantidad de artículos encontrados en general de la variable sin determinar su enfoque o relación con nuestro objetivo de investigación, realizamos el primer sesgo descartando en su mayoría los registros repetidos para luego continuar con el sesgo de separar los artículos que pertenecen a otras áreas de estudios continuando con la segregación de registro excluidos por no estar indizadas y a su vez concluyendo con una segunda revisión para solo utilizar los artículos de mayor relevancia.

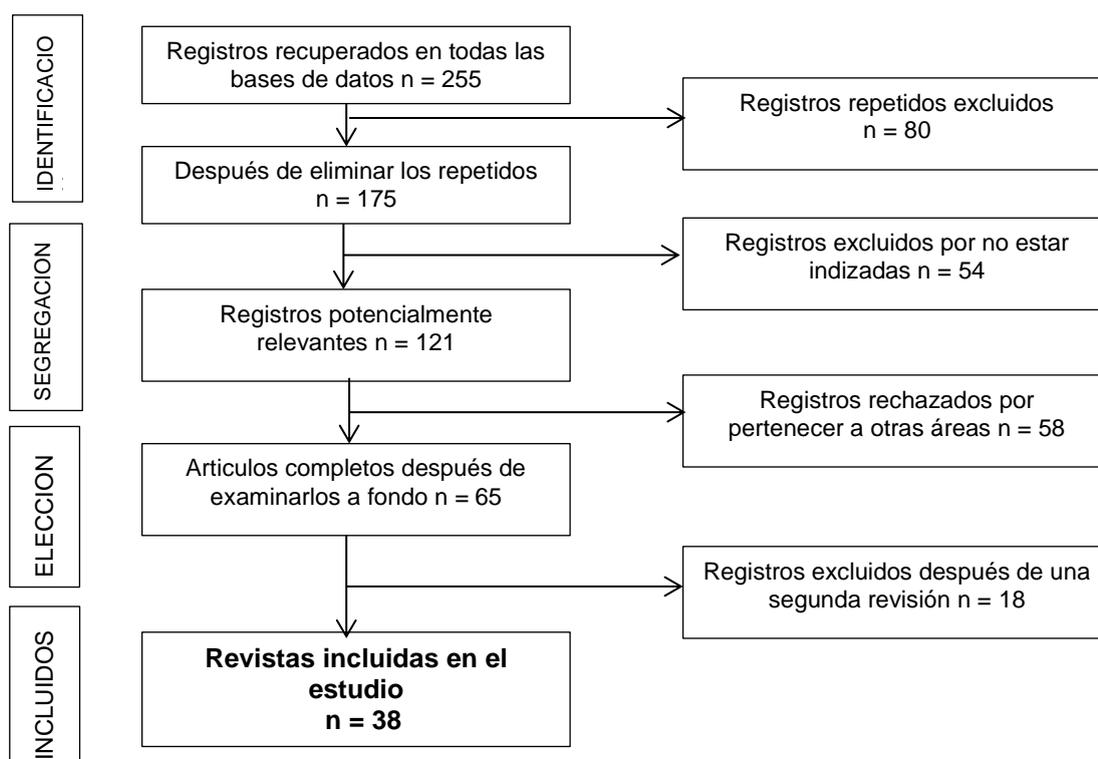


Figura 1. Proceso de extracción de datos

3.8 Lista de estudios

La lista de estudios te permitirán extraer las ideas y datos de las diversas fuentes de información seleccionadas para la investigación (Hernandez, Fernandez & Baptista, 2017, p.75); además se basa en ciertos parámetros que al inicio son básicos pero que cada uno de ellos aporta de gran manera; como la documentación que para algunos investigadores está catalogada como técnica pero para otras personas del ámbito científico es la revisión exhaustiva de los documentos (Carhuancho et al., 2019, p.38).

Se seleccionaron las revisiones según el autor que cumplen los criterios de información afiliados a algún departamento o unidad de documentación bibliográfica, constituyen un grupo de datos precisos detallados para la identificación de una fuente documental impresa de la cual obtienen información del tema (Quispe et al., 2021, p.96). Se definió la variable con las dimensiones utilizando al mejor autor.

Tabla 5

Lista de datos

Resiliencia organizacional	Es la capacidad de una organización para mantener las funciones y recuperarse rápidamente de la adversidad mediante la movilización y el acceso a los recursos necesarios. El comportamiento resiliente de una organización, los recursos de resiliencia y las capacidades de resiliencia habilitan y determinan la resiliencia organizacional (Hillman & Guenther, 2020); además la resiliencia en las organizaciones es el resultado de procesos que ayudan a las organizaciones a mantener los recursos de una forma suficientemente flexible, sostenible en el tiempo, almacenable, convertible y maleable como para evitar las tendencias menos adaptativas y hacer frente de manera positiva a lo inesperado (Koronis & Povis, 2018)
Capacidades	Las capacidades de resiliencia proporcionan una comprensión más profunda de la naturaleza y el desarrollo de la capacidad de resiliencia de una empresa. Las capacidades de resiliencia organizacional se desarrollan con el tiempo y surgen del proceso de hacer frente a situaciones amenazantes y eventos inesperados (Duchek, 2020, p.123); además, las capacidades son conjuntos de procesos, interacciones, conocimiento, habilidades y cognición que se integran para ejecutar de manera confiable y repetida un conjunto de tareas en o más allá de un nivel umbral de desempeño y por encima del ofrecido por la resolución de problemas (Manfield & Newey, 2017, p.15)
Resiliencia laboral	Los miembros o empleados de la organización deben aprender a ser resilientes porque luego pueden diseñar e implementar rápidamente comportamientos adaptativos positivos que coincidan con la situación de crisis (Kim, 2020, p.3), así mismo la resiliencia de los empleados se operacionaliza en términos de comportamientos en el lugar de trabajo, una fuerza laboral resiliente es capaz de responder de manera positiva y competente ante la adversidad y es fundamental para la supervivencia organizacional y la prosperidad futura (Prayag et al., 2019, p.6)
Sostenibilidad	Las organizaciones orientadas a la sostenibilidad se esfuerzan por que sus acciones sean percibidas como legítimas entre las múltiples partes interesadas con preocupaciones por los estándares financieros, sociales y ambientales (Carmeli et al., 2020, p.5); además, las organizaciones orientadas a la sostenibilidad tienden a gestionar los riesgos de sostenibilidad integrando los problemas de sostenibilidad en los valores fundamentales en lugar de simplemente cumplir con los requisitos reglamentarios (Wijethilake & Lama, 2019, p. 3)
Innovación	La innovación está definida como el desarrollo e implementación de nuevas ideas o estrategias, es por tanto el mecanismo por el cual las organizaciones pueden reinventarse (Morais et al., 2018, p.6); además, la innovación es una de las capacidades que ayuda a construir resiliencia a la disrupción y está relacionada con la nueva aplicación de ideas, habilidades, métodos y conocimientos que pueden impactar en una organización (Sabahi & Mahour, 2020, p.4)
Emprendimiento	Los emprendedores pueden identificar oportunidades y movilizar recursos a través del capital social el cual se considera un complemento contextual y un activo clave para las pequeñas empresas (Martinelli et al., 2018, p.7); además, el emprendimiento consiste en crear un nuevo producto o proceso que sirva a un mercado existente o una estructura existente, a menudo con el loable objetivo implícito o explícito de una mayor resiliencia (Korber & McNaughton, 2018, p.8)

3.9. Aspectos éticos

Las revisiones sistemáticas se caracterizan por describir el proceso de elaboración de una investigación, de manera clara, concisa y transparente, el objetivo es mejorar la calidad de los aspectos éticos en la revisión sistemática, en la cual se presenta un esquema comenzando con el título, resumen, planteamiento de problema, justificación y los resultados seguido a los aspectos metodológicos (Droppelmann, 2018, p.105).

La investigación fue realizada con responsabilidad y en total transparencia, reconociendo por parte de los investigadores que el presente trabajo es completamente fiable, haciendo uso correcto de todo los protocolos de protección intelectual, citando a los autores correspondientes con la única finalidad de evitar plagios o algún inconveniente futuro, se recopiló información de repositorios indizados y actualizado en un rango no mayor a siete años de publicación, siendo también revisados minuciosamente cada artículo pasando por diversos sesgos con la única finalidad de obtener solo los artículos más significantes para nuestra investigación.

IV RESULTADOS

En el capítulo cuatro se llevará a cabo la recopilación de las revistas indizadas de los años 2017 hasta el año 2021, en donde se prioriza los artículos mas actuales con el fin de poder actualizar las teorías de nuestra investigación. Así mismo la selección de revistas por cuartiles; el cuartil es un indicador que sirve para evaluar la importancia relativa de una revista dentro del total de revistas de su área, dividiéndose en cuatro partes permitiendo medir el impacto de cada una de ellas, en este punto, se desarrolla la matriz de categorización de la variable, el cual está dividido en niveles, de acuerdo a la selección de categoría por los autores.

El reporte de investigación muestra los productos derivados del análisis de los datos, estos se presentan de manera resumida (Hernandez & Barrera, 2018, pag.160); además los autores deben de identificar las implicancias que los hallazgos tienen en la investigación científica (Fernandez, King & Hernández, 2020, p.92); es decir, en este capítulo se desarrolla los puntos ya mencionados, el cual van a permitir definir el estudio de la investigación en la discusión y conclusión.

Búsqueda por año.

Una revista pasa y forma parte de bases de datos y repositorios internacionales que exigen cumplir con una serie de rigurosos estándares técnicos y de calidad de contenido original, así como cumplir con la frecuencia y periodicidad de las publicaciones; así mismo, es fundamental señalar la búsqueda del intervalo por años ya que posibilita determinar el tamaño de la búsqueda y es de vital importancia para la mejora y/o actualizaciones posteriores de la revisión (Salvador, Marco & Arquero, 2018, p.11).

La publicación de los resultados de un trabajo de investigación en revistas indexadas es el indicador más importante para valorar el resultado científico, se señala el año de las revistas publicadas para que el entorno sea mas objetivo con la actualidad estando reflejado el progreso de desarrollo con el transcurrir del tiempo (Carrizo & Moller, 2018, p.4); se realizó la tabla segmentando por año en un intervalo del 2017 al 2021 para su análisis respectivo, en donde las revistas en ingles serán clasificadas de acuerdo al año, teniendo 32 nombres de revistas..

Tabla 6

Relación del journals de cada artículo

Nº	REVISTAS	2017	2018	2019	2020	TOTAL
1	management and organization review				1	1
2	international journal of management reviews				1	1
3	international journal of workplace health management				1	1
4	business strategy and the environment		1	2		3
5	current opinion in environmental sustainability	1				1
6	long range planning				1	1
7	international journal of entrepreneurial behavior & research		1			1
8	journal of contingencies and crisis management	1		1	1	3
9	the international encyclopedia of organizational communication	1				1
10	current issues in tourism				1	1
11	journal of public relations research				1	1
12	international journal of production economics		1			1
13	journal of organizational change management				1	1
14	international journal of entrepreneurial behaviour and research		2			2
15	journal of business research				1	1
16	ieee transactions on engineering management		1			1
17	international journal of entrepreneurial behavior & research.		1		1	2
18	review of regional research				1	1
19	organization management journal			1		1
20	international journal of tourism research			1		1
21	public management review				1	1
22	in 17th international conference on information technology–new generations (itng 2020)				1	1
23	Management research review.	1				1
24	vine journal of information and knowledge management systems				1	1
25	journal of change management				1	1
26	in the resilience framework		1			1
27	research policy		1			1
28	international journal of logistics research and applications				1	1
29	international journal of strategic communication				1	1
30	revista científica dominio de las ciencias	1				1
31	cuban journal of health and work				1	1
32	international magazine the new organizational management			1		1
	TOTAL	5	9	6	18	38
	%	13	24	16	47	100

Según la tabla seis se evidencia que los artículos con mayor porcentaje es del año 2020 que equivale a un 47% puesto que conforman dieciocho artículos, seguido a ello se encuentra el año 2018 con un 24% equivalente a nueve artículos, en tercer lugar, tenemos al año 2019 con un 16% conformado por seis artículos y finalmente en el año 2017 con un 13% ya que solo cuenta con cinco artículos analizándose un total de 38 artículos.

Búsqueda por cuartil.

Según Scimago Journal Rank (SJR) es un ranking que establece la calidad de las publicaciones científicas basadas en el recuento de citas obtenidas por cada revista (Tejedor & Estupiñan, 2019, p.125); también se puede decir que, el SJR

expresa el número promedio de citas recibidas en un año particular de los documentos publicados en la revista durante los tres años anteriores al año al cual se va a realizar la medición (Gonzales, Diaz & Castro, 2019, p.295).

Tabla 7

Búsqueda por cuartil

Nº REVISTA	Q1	Q2	Q3	Q4	TOTAL
1. management and organization review	1				1
2. international journal of management reviews	1				1
3. international journal of workplace health management		1			1
4. business strategy and the environment	3				3
5. current opinion in environmental sustainability	1				1
6. long range planning	1				1
7. international journal of entrepreneurial behavior & research	1				1
8. journal of contingencies and crisis management		2			2
9. the international encyclopedia of organizational communication		1			1
10. current issues in tourism	1				1
11. journal of public relations research	2				2
12. international journal of production economics	1				1
13. journal of organizational change management		1			1
14. international journal of entrepreneurial behaviour and research	2				2
15. journal of business research	2				2
16. ieee transactions on engineering management	1				1
17. international journal of entrepreneurial behavior & research.	1				1
18. review of regional research	1				1
19. organization management journal			1		1
20. international journal of tourism research	1				1
21. publicmanagement review	1				1
22. in 17th international conference on information technology–new generations (itng 2020)				1	1
23. management research review.		1			1
24. vine journal of information and knowledge management systems		1			1
25. journal of change management		1			1
26. in the resilience framework				1	1
27. research policy	1				1
28. international journal of logistics research and applications	1				1
29. international journal of strategic communication	1				1
30. Revista científica dominio de las ciencias				1	1
31. Cuban journal of health and work	1				1
32. International magazine the new organizational management	1				1
TOTAL	26	8	1	3	38

En la tabla siete se analizaron los 38 artículos para poder visualizar la importancia de los artículos publicados en sus respectivas revistas teniendo como resultado el ranking de posición en donde dos de nuestros artículos no figuran. Basado en eso tenemos los siguientes resultados 26 artículos se encuentran en posicionamiento Q1 continuando con ocho artículos en el Q2 teniendo la cantidad de uno en el Q3 y tres artículos en el Q4 lo cual podemos indicar que la gran mayoría de nuestros artículos se encuentran sustentadas a través de fuentes fiables.

Matriz de categorización.

Los aspectos analizados en el modelo de categorización, se necesita verificar el cumplimiento de requisitos mínimos de revista, como la definición, composición, el nivel de impacto y la inclusión de la revista en base de datos indizados, entre otros. (Gonzales, Díaz & Castro, 2019, p.296); las indicaciones en la matriz se trasladan a los académicos fundamentalmente en la forma de criterios para evaluar su

productividad académica y configurar sus condiciones de producción intelectual (Vasen & Lujano, 2017, p.218).

Tabla 8

Matriz de categorización

Clasf	Ctg 1	Ctg 2	Ctg 3	Ctg 4	Ctg 5	Ctg 6	Ctg 7
Capacidad Empresarial	Interdependencia Peter Ping Li (2020) Sobreconcentración Peter Ping Li (2020) Capacidad de Crecimiento Hilman et al., (2020) Capacidad de comportamiento Hilman et al., (2020)	Flexibilidad Karman (2020) Gimenez et al., (2017)	Capacidad de recuperarse Hilman et al., (2020) Teng et al., (2020) Banica et al., (2020) Zare et al., (2020)	Preparacion Burnard et al., (2018) Capacitaciones y preparación Gimenez et al., (2017)	Anticipacion Duchek (2020) Hilman et al., (2020)	Capacidades dinámicas Jiang et al., (2019) Rodriguez et al., (2019)	Adaptacion Burnard et al., (2018) Korber et al., (2018) Hilman et al., (2020) Duchek (2020)
Resiliencia Laboral	Construcción de resistencia Teng et al., (2020) Cultura Organizacional Rodriguez et al., (2019) Capacidad de mantenerse Hilman et al., (2020)	Resiliencia Organizacional Prayag et al., (2020) Teng et al., (2020) Oviedo et al., (2020)	Capacidad del empleado Kim (2020) Prayag et al., (2020) Gimenez et al., (2017) Oviedo et al., (2020)	Cambio Freeburg (2020) By (2020) Lee (2020) Sabahi et al., (2020) Morais et al., (2018) Tengblad (2018) Darkow (2019)	Resiliencia Psicológica Prayag et al., (2020) Manfield et al., (2018) Kim (2020)	Comunicación Kim & Lim (2020) Lee (2020)	Afrontamiento Duchek (2020) Karman (2020)
Sostenibilidad	Sostenibilidad Carmeli et al., (2020) Disponibilidad Doerfel et al., (2017)	Condiciones desafiantes McCarthy et al., (2017)	Gestion de Operaciones McCarthy et al., (2017) Sahebjamnia et al., (2018)	Ecologicas Tisch et al., (2018) Manfield et al., (2018)	Gestion de riesgo Wijethilak et al., (2019) Quiñones et al., (2017) Al-Abrow et al., (2019) Tengblad (2018) Darkow (2019)	Gestion de continuidad Sahebjamnia et al., (2018) Alianzas estratégicas Mithani et al., (2020)	
Innovacion Empresarial	Versatilidad Karman (2020) Aprendizaje Rodriguez et al., (2019)	Oportunidad Morais et al., (2018) Wojan et al., (2018) Sabahi et al., (2020) Kim (2020) Bendickson et al., (2020) Darkow (2019) Martinelli et al., (2018) Tengblad (2018)	Innovacion Wojan et al., (2018) Sabahi et al., (2020) Morais et al., (2018) Karman (2020) Morais et al., (2018)				
Innovacion Empresarial	Planifiacion Branicki et al., (2018) Eggers (2020)	Alta direccion Gimenez et al., (2017) Toma de decisiones Burnard et al., (2018)	Emprendimiento Mentalidad Empresarial Branicki et al., (2018)				

v. DISCUSIÓN

Objetivo 1. Proponer una actualización teórica de la resiliencia organizacional como factor en la gestión empresarial para hacerle frente a la crisis.

La resiliencia en las organizaciones puede verse como un proceso evolutivo y muy prometedor, que permite hacerle frente de manera eficaz a dificultades o eventos inesperados que puedan surgir en las organizaciones de hoy en día. La literatura señala que la resiliencia organizacional está orientada a incrementar las capacidades empresariales, resiliencias laborales, sostenibilidad, innovación, emprendimiento; es por ello, que se debe considerar para una mejor adaptación a los cambios (McCarthy et al., 2017, p.33).

En estos tiempos de pandemia e incertidumbre, movimientos socioeconómicos, globalización, crisis, hay empresas que logran desempeñarse más que otras, e incluso algunas no logran sobrevivir; es por ello se afirma que la resiliencia es un determinante clave que permite que no solo las empresas sigan adelante, si no que mejoren su desempeño y además se fortalecen, las organizaciones resilientes están preparadas para actuar y autorrenovarse, utilizando todos los recursos disponibles, teniendo capacidad de improvisación, además aprenden a ser flexibles y adaptables (Rodriguez & Vargas, 2019, p.14); además es necesario mencionar que la adaptación y la anticipación puede ser muy importantes en la capacidad que tiene una organización para generar resiliencia (Tisch & Galbreath, 2018, p.10).

Algunos hallazgos concluyen que la resiliencia organizacional no está asociada con recursos o capacidades de aprendizaje, es decir, a pesar de tener los recursos y los conocimientos, la resiliencia en la empresa se logra desarrollar si se está al frente a una posible amenaza (Mithani, et.al 2020, p.12); pero también, cabe alegar que la resiliencia en las organizaciones deben de desarrollarse y mejorarse en un largo tiempo para un mejor funcionamiento (Hillmann & Guenther, 2020, p.26); por lo tanto, la revisión sugiere que la resiliencia es una habilidad organizacional fundamental, que está dirigida al avance organizacional y permite resistir al estrés e innovar constantemente, como también adaptarse rápidamente a los cambios, en consecuencia, podemos decir que la resiliencia es una fuente de ventaja competitiva sostenible y debe ser desarrollada (Duchek, 2020, p.123); considerando que para una recuperación de la supervivencia en la organización, es

necesario la cooperación entre organizaciones generando así una fuente de ventaja competitiva (Li,2020, p.5).

Objetivo 1a. Proponer una actualización teórica desde un enfoque de capacidades en la gestión empresarial para afrontar la crisis en un contexto post desastres

Desde un enfoque de capacidades empresariales la flexibilidad, estimula el desarrollo de la resiliencia a través de la adaptabilidad y la implementación de procesos rápidos, como la comunicación interna, anticipación, preparación, aprendizaje y las estrategias, permitiendo a la organización, prosperar en diferentes condiciones; pero también es necesario señalar que, para el desarrollo de la resiliencia, los gerentes deben de desarrollar estas capacidades, para así llevarlas a cabo de manera efectiva (Karman, 2020, p.14); además, la literatura reconoce sobre resiliencia que la interacción frecuente, el intercambio fluido de información y el aprendizaje de experiencias pasadas, aumentan las capacidades en las organizaciones para prepararse, lidiar y recuperarse de desastres potenciales (Giménez et.al., 2017, p.168).

Las capacidades de las organizaciones dependen en gran medida de sus recursos, de hecho, los gerentes deben determinar las medidas de continuidad de sus funciones críticas según sus recursos internos y externos (Sahebjamnia et.al.,2018, p. 45); otros autores concluyen que las capacidades de recuperación tienen que ver con el aprovechamiento de las oportunidades para reconstruir y mejorar los resultados abiertos, por la turbulencia o incertidumbre (Bănică et al., 2020, p.23); sin embargo, es necesario señalar que las organizaciones necesitan tener un dialogo afectivo con otras organizaciones de las que dependerán la integridad de sus sitios (Zare et al., 2020, p.7); es decir, este dialogo pueden ayudar a minimizar los impactos negativos y aprovechar mejor las oportunidades descubriendo nuevos mercados, nuevos productos y establecer nuevas relaciones de colaboración, para el desarrollo de la resiliencia (Jiang et al., 2019, p.4).

Dentro de las capacidades que puede tener una organización, está la anticipación y la preparación, estas pueden adoptar un enfoque proactivo, es decir, tener un conocimiento de la situación y de los factores que pueden influir en la gestión tanto interno como externo (Burnard et al.,2018, p.10); además, se debe de enfatizar que las capacidades permiten tener una mejor adaptabilidad y esta se

puede centrar en el individuo, ya sea en los aspectos organizacionales, como también aspectos sociales y las consecuencias ambientales (Korber & McNaughton, 2018, p.7).

Objetivo 1b Proponer una actualización teórica desde un enfoque de resiliencia laboral en la gestión empresarial para afrontar la crisis en un contexto post desastre.

La resiliencia laboral es fundamental, ya que son los empleados o los miembros de la organización los que diseñan o implementan comportamientos adaptativos en situaciones difíciles por ello los estudios concluyen que la resiliencia organizacional y la de los empleados se correlacionan para una mejor satisfacción y adaptación para sobrevivir y prosperar en el entorno, es decir la resiliencia mejora las prácticas en los recursos humanos y facilita a los empleados a una mejor adaptación, manteniendo una cultura positiva en el lugar de trabajo. Pero cabe señalar que la resiliencia de los empleados puede estar influenciada por la resiliencia psicológica, por lo tanto, es importante que se promueva la conciencia de activos personales como las habilidades, los talentos que están integradas en la resiliencia psicológica de cada individuo (Prayag et al., 2020, p.14).

Es importante que los miembros de la organización participen de manera proactiva y tengan iniciativa para mejorar su resistencia, con la implementación de protocolos y sistemas de información, con la comunicación y la asignación de recursos para el desarrollo y construcción de conocimientos y habilidades entre los empleados (Teng-Calleja et al., 2020, p.13); sin embargo la relación entre las iniciativas organizacionales, la resiliencia organizacional y la resiliencia de los empleados aún no se ha probado empíricamente. Cuando discutimos de cambio dentro de una organización debemos tomar en cuenta a las personas, especialmente a los gerentes de como ellos perciben el ambiente, ya que por medio de ellos, se tomara las medidas necesarias para lograr el éxito en la empresa, pero este éxito tiene que ir acompañado de un proceso intencional, es decir que los empleados deban sentirse motivados por un agente de cambio que lidere al equipo, pero este podría resultar eficaz si se realiza estratégicamente (Freeburg, 2020, p.1).

Para generar cambios es necesario tomar en cuenta la comunicación en la organización; y los estudios demuestran que la comunicación afecta significativamente la relación que hay entre empleados y organización (Lee, 2020,

p.1); para desarrollar mejores soluciones que ayuden a una organización a hacer frente a una situación de crisis, es importante comunicar y liderar a los empleados a expresar ideas más constructivas en lugar de destructivas, es importante tomar decisiones basadas en la comprensión de opiniones, en este sentido, este estudio se centró en investigar factores importantes que promueven el comportamiento constructivo de la voz de los empleados y suprimen los comportamientos destructivos de la voz de los empleados durante una crisis (Kim & Lim, 2020, p.1).

Objetivo 1c Proponer una actualización teórica desde un enfoque de sostenibilidad en la gestión empresarial para afrontar la crisis en un contexto post desastre

Las organizaciones orientadas a la sostenibilidad tienden a adoptar un enfoque más amplio y a participar en las actividades financieras, sociales y ambientales, también podemos decir que, las empresas orientadas a la sostenibilidad mantienen sus valores en términos de esfuerzos, ya que cuidan a su gente y ambiente (Carmeli et al., 2020, p.5); los hallazgos concluyen que las organizaciones producen nuevas configuraciones para lidiar mejor con las condiciones ambientales adversas, suponemos que la selección entre organizaciones y la selección dentro de la organización operan conjuntamente, es decir, la primera selección, el mercado; y las otras fuerzas ambientales discriminan entre organizaciones en función de los productos o servicios que venden; y la otra selección dentro de la organización, ya que los líderes organizacionales crean e implementan de manera proactiva nuevas y mejores formas de sostenibilidad (McCarthy et al., 2017, p.1).

La sostenibilidad y la resiliencia organizacional son conceptos vinculados, los usos sostenibles de los recursos naturales contribuyen a la resiliencia organizacional y viceversa (Tengblad, 2018, p.15); además las organizaciones que están comprometidas con las operaciones y prácticas de sostenibilidad están naturalmente inclinados a minimizar los riesgos (Wijethilake & Lama, 2019, p.9).

Objetivo 1d Proponer una actualización teórica desde un enfoque de innovación en la gestión empresarial para afrontar la crisis en un contexto post desastre.

En un mundo tan competitivo y expuesto a cambios radicales, las empresas que prosperan son aquellas que están dispuestas a innovar, es decir están dispuestas al cambio organizacional respondiendo con mejoras en los procesos. Teniendo

como base los estudios en la literatura de innovación empresarial, decimos que es una de las respuestas a las empresas en tiempos turbulentos y conforma uno de los elementos que incorporan la resiliencia (Rodríguez & Vargas, 2019, p.15); otros estudios concluyeron que las innovaciones no solo tienen que ser externas, sino que también deben verse reflejadas internamente en la optimización de sistemas de gestión, por eso podemos decir que, la innovación es un vehículo de resiliencia estratégica como tal los gerentes deben enfocarse en los antecedentes, creencias y procesos que nutran y apoyen para una mejor gestión (Morais et al., 2018, p.14); se concluye que una empresa con un entorno más innovador sería más resistente a las interrupciones, porque la innovación, directa e indirectamente, ayuda a fortalecer capacidades positivamente y desarrollar la capacidad de gestión de riesgos (Sabahi et al., 2020, p.1).

Las oportunidades dentro de una crisis también pueden ser beneficiosas, ya que las organizaciones pueden desarrollar sus capacidades e innovaciones ya sea en diferentes ámbitos por ello, estos estudios concluyeron que la innovación en general, y la innovación sustantiva en particular, en áreas rurales es tan importante como en las áreas urbanas en términos de resiliencia. Por esta razón, facilitar el comportamiento innovador de las empresas rurales puede ser un aspecto importante en el desarrollo económico rural, ya que esta capacidad potencialmente salva puestos de trabajo rurales, contribuyendo en la supervivencia (Wojan et al., 2018, p.9); estas oportunidades de innovar pueden ser en el producto o servicio, en consecuencia, esta investigación basó sus estudios en la innovación de servicios concluyendo que esta innovación impuesta a causa de las interrupciones graves, son acciones de la resiliencia y renovación, en lugar de diferenciación y crecimiento; sin embargo, muchas de las innovaciones de servicios impuestas surgieron de la pandemia y se centran en el corto plazo (Heinonen & Strandvik, 2020, p.8).

Objetivo 1e. Proponer una actualización teórica desde un enfoque de emprendimiento en la gestión empresarial para afrontar la crisis en un contexto post desastre.

El emprendimiento juega un papel importante en las organizaciones después de una crisis, la resiliencia no solo lleva a los empresarios minoristas a la recuperación, sino también a la renovación de sus actividades comerciales tanto internas como externas, convirtiendo las condiciones desfavorables en nuevas oportunidades para

gestionar negocios exitosos. Sin embargo, las pymes pueden verse afectados de forma desproporcionada por los sucesos extremos; ya que disponen de menos recursos para planificar, responder y recuperarse, puesto que existen limitaciones en sus recursos, experimentando la falta de acceso a la financiación de los recursos tecnológicos y los relacionadas a recursos humanos (Branicki et al., 2018, p.12).

Existen estudios que revelan la interconexión entre finanzas y estrategias; y esto se debe a que existe una mayor cantidad de costos asociados y a la creación de ofertas por la limitada cantidad de recursos, aumentado así la percepción de riesgo (Eggers, 2020, p.7); sin embargo, los hallazgos muestran que emprendedores pueden ser ágiles en responder a las necesidades de recuperación y socorro después de un desastre (Chandra & paras, 2020, p.13); pero al no tener una orientación completa en la toma de decisiones podría resultar impactante generando un estrés en la organización (Burnard et al., 2018, p.5).

VI. CONCLUSIONES

1. Como conclusión final en la presente investigación se determina que la resiliencia es un determinante clave para las organizaciones de hoy en día, ya que las organizaciones resilientes se adaptan y se anticipan a los sucesos inesperados (Tisch & Galbreath, 2018); como también están preparadas para actuar y autorrenovarse, además de tener la capacidad de improvisación, son más adaptables, flexibles y esto es posible a través de la innovación en su gestión y los cambios estratégicos (Rodríguez & Vargas, 2019); además la resiliencia permite desarrollar capacidades de aprendizajes e innovación, en consecuencia se concluye que la resiliencia organizacional es una fuente de ventaja competitiva sostenible, ya que le permite resistir y adaptarse a los cambios rápidamente (Duchek, 2019), pero a pesar de tener los recursos y conocimientos la resiliencia en la empresa se logra si se está al frente a una posible amenaza (Mithani et al., 2020); además esta debe ser desarrollada en el largo plazo (Hillmann & Guenther, 2020).
2. Las capacidades empresariales estimulan el desarrollo de la resiliencia a través de la adaptabilidad, flexibilidad y la implementación de procesos como, la anticipación, preparación, aprendizaje y comunicación, permitiendo a la organización prosperar en distintas condiciones (Karman, 2020); además la interacción frecuente, el intercambio fluido de información y el aprendizaje de experiencias pasadas, pueden aumentar las capacidades en las organizaciones (Giménez et al., 2017); por lo tanto, las capacidades no solo te permiten resistir y recuperarse, sino que también estas se deben centrarse en el individuo ya sea en aspectos organizacionales o sociales. (Korber & McNaughton, 2018); es por ello que, las capacidades tienen que ver con el aprovechamiento de oportunidades para reconstruir y mejorar los resultados (Bănică et al., 2020); sin embargo, cabe señalar que las organizaciones necesitan tener un dialogo afectivo con otras empresas (Zare et al., 2020); es decir, el dialogo ayudara a minimizar los impactos negativos y aprovechar mejor las oportunidades (Jiang et al., 2019).
3. Se concluye que la resiliencia organizacional y la de los empleados se correlacionan para una mejor satisfacción y adaptación para sobrevivir y prosperar en el entorno, ya que a través de los empleados las organizaciones

podrán adaptarse mejor y prosperar en un entorno cambiante (Prayag et al.,2020); son los miembros de la organización los que deben de participar de manera proactiva para crear resistencia a través de la comunicación y el desarrollo de habilidades (Teng et al., 2020); además los empleados deben sentirse motivados por un agente de cambio que lidere al equipo, pero este podría resultar eficaz si se realiza estratégicamente (Freeburg, 2020); por ello es importante liderar, motivar y escuchar a los miembros de la organización a expresar sus ideas para una mejor comprensión (Kim & Lim, 2020).

4. Las organizaciones orientadas a la sostenibilidad tienden a adoptar un enfoque más amplio y participar en las actividades financieras, sociales y ambientales, además de cuidar a su gente y el ambiente (Carmeli et al., 2020); por lo tanto, la sostenibilidad contribuye a la resiliencia en la empresa mediante el uso sostenible de los recursos (Tengblad, 2018); a través de prácticas sostenibles, las cuales están inclinados a minimizar los riesgos en las empresas (Wijethilake & Lama, 2019); por ello la resiliencia desencadena cambios en la organización, por el cual el cambio se tiene que crear, seleccionar y replicar (McCarthy et al.,2017); además, de establecer estrategias específicas, gestionar recursos limitados y fomentar una cultura organizacional que ayude a adaptarse mejor al entorno para mantener un desarrollo sostenible (Abrrow et al., 2019).
5. Como resultado de los hallazgos obtenidos se concluye que, las empresas que están dispuestas a innovar, responden mejor a los procesos y a la optimización de los sistemas en gestión (Morais et al., 2018); ya que la innovación es una vía para la resiliencia y permite fortalecer las capacidades en la gestión de riesgo (Sabahi et al., 2020); además los hallazgos muestran que la resiliencia y la innovación se correlacionan significativamente , ya que la innovación abre nuevas oportunidades para enfrentarse a diferentes tipos de desafíos y que estas deben ser alentadas con el fin de mejorar las capacidades resilientes en la organización (Quiñonez & Solís 2017); sin embargo, muchas de las innovaciones impuestas surgieron de la pandemia y se centran en el corto plazo (Heinonen & Strandvik, 2020); por lo tanto, es importante que las empresas innoven ya sea en la gestión, producto o servicio, ya que ayudaría a recuperarse rápidamente.
6. Para que los emprendedores garanticen su continuidad, sostenibilidad y

garanticen el éxito deben ser resilientes, ya que no solo podrán recuperarse, sino que también renovaran sus actividades, puesto que son ágiles a la hora de responder frente a las necesidades después de un desastre (Chandra & Paras, 2020); pero también podría verse afectadas porque existen limitantes en sus recursos, ya sea en área financiera, recursos humanos o tecnológica, generando en ellos un estrés mayor al tomar decisiones (Branicki et al., 2018); además para desarrollar resiliencia incluso en ausencia de recursos limitados, los emprendedores deben de crear una cartera de capacidades que comprendan respuestas basadas en rutinas, aprendizaje y el desarrollo de habilidades para implementarlas de acuerdo al perfil de la amenaza (Manfield & Newey, 2018).

VII. RECOMENDACIONES

1. En estos tiempos de cambios e incertidumbre la resiliencia es fundamental para las organizaciones, cuando una empresa es resiliente es capaz de tomar ventaja rápidamente y anticiparse a las oportunidades para que estas sean explotadas, estas organizaciones están orientadas a la acción, es por ello, que se recomienda a las empresas cultivar y fomentar la resiliencia para estar preparadas para actuar y autorrenovarse a los cambios o crisis, pero para estar preparado es necesario evaluar sus recursos y capacidades, ya sea sus recursos financieros y humanos además, de promover un aprendizaje continuo entre los miembros de la organización e impulsar el desarrollo de nuevos conocimientos y habilidades individuales para dar una mejor respuesta, también se sugiere que exista una innovación continua para una mejor adaptación a los cambios y una identificación de los riesgos potenciales para tomar una mejor toma preventiva, ya que las situaciones difíciles no solo pueden traer crisis, sino que también traen oportunidades para una mejor sostenibilidad.
2. Las organizaciones dependen en gran medida de sus recursos y requiere de diferentes capacidades, por ello se recomienda desarrollar las capacidades empresariales mediante la implementación de procesos como la anticipación, es decir, detectar los puntos críticos de la empresa y su entorno, además de implementar soluciones o acciones inmediatas, aceptar que hay un problema, ya que muchas empresas les toma mucho tiempo en darse cuenta de eso, también es necesario reflexionar sobre la situación y poder incorporar los conocimientos adquiridos en base a los existentes, así como también desarrollar planes de gestión de crisis y a aplicar prácticas de gestión del cambio, como la comunicación, las relaciones efectivas dentro de la organización para poder adaptarse y responder ante situaciones difíciles, además de promover una cultura de aprendizaje.
3. Al desarrollar resiliencia en los empleados la organización será más adaptable y exitosa, las organizaciones resilientes se centran cada vez más en el desempeño sus equipos, es por ello que se recomienda alentar, escuchar a los miembros de la organización, además de propiciar la participación proactiva del personal e impulsar comportamientos de comunicación, es decir buscar intercambiar nueva información entre sus miembros, además de contar con un

líder que motive al éxito y al desarrollo de habilidades, pero también es importante que sus líderes pongan en práctica sus habilidades a través de planes estratégicos que le permitan afrontar y superar las adversidades de comunicación, adaptabilidad y promueva el desarrollo de actitudes personales y sociales para que respondan de manera eficaz ante la adversidad.

4. Se recomienda realizar prácticas sostenibles para minimizar los riesgos de gestión, es decir contar con planes de gestión de crisis, de emergencia, permitiendo a la organización cuidar mejor sus recursos, para mitigar el impacto que este puede causar, así mismo fortalecer los sistemas de seguimiento de evaluación para una mejor toma de decisiones en la organización.
5. se recomienda que las organizaciones deben promover la innovación entre el personal para crear una cultura corporativa que contribuya a desarrollar procesos resilientes generando en los empleados la valoración de sus ideas y el compromiso de la organización para cuando ocurra una crisis se busque una solución colectiva. Gracias a estas decisiones y a través de los procesos de capacidades e innovación, desarrollara habilidades como la comunicación y aprendizaje permitiéndole dar una mejor respuesta ante las crisis.
6. Nuestra revisión sugiere que la resiliencia es una capacidad organizativa fundamental que dirigido hacia el avance organizacional permite a las empresas soportar tensiones por lo tanto se recomienda que la resiliencia forme a ser parte de una ventaja competitiva a través de procesos internos desarrollados deliberadamente. Sujetos a las capacidades que deben tener las organizaciones como capacidades reactivas, cognitivas y conductual.
7. Como se esperaba en cualquier estudio, ocurren ciertas limitaciones generando un camino para futuras investigaciones donde se recomienda investigar como las organizaciones se preparan realmente para eventos inesperados, aceptando los problemas y aprendiendo de ellos, además de como mejorar ciertas capacidades con el fin de amplificar otras capacidades, esperando que nuestro estudio estimule aun mas investigaciones, que puede avanzar empíricamente en la comprensión de como se logra la resiliencia.

REFERENCIAS

- Al-Abrow, H., Alnoor, A., & Abbas, S. (2019). The effect of organizational resilience and CEO's narcissism on project success: Organizational risk as mediating variable. *Organization Management Journal*, 16(1), 1-13.
- Andersson, T., Cäker, M., Tengblad, S., & Wickelgren, M. (2019). Building traits for organizational resilience through balancing organizational structures. *Scandinavian Journal of Management*, 35(1), 36-45.
- Armadas, E. S. P. E. (2018) *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Ecuador,
- Ávila Barrientos, E. (2020). Los datos bibliográficos abiertos enlazados y su comportamiento en la recuperación de información. *Investigación bibliotecológica*, 34(82), 203-227.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Mexico, Grupo Editorial Patria.
- Bănică, A., Kourtit, K., & Nijkamp, P. (2020). Natural disasters as a development opportunity: a spatial economic resilience interpretation. *Review of Regional Research*, 1-27.
- Bendickson, J. S., Madden, L., McDowell, W. C., & Gur, F. A. (2020). Entrepreneurial opportunity recognition in the face of disasters. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 26(4), 671-693.
- Bouaziz, F., & Hachicha, Z. S. (2018). Strategic human resource management practices and organizational resilience. *Journal of Management Development*, 37(7), 537-551.
- Burnard, K., Bhamra, R., & Tsinopoulos, C. (2018). Building organizational resilience: Four configurations. *IEEE transactions on engineering management*, 65(3), 351-362.
- Branicki, L. J., Taylor, B., & Livschitz, S. R. (2018). How entrepreneurial resilience generates resilient SMEs. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 24(7), 1244-1263.
- Cabarcas S, A. J., & Fontalvo R, L. P. (2018). La adaptabilidad organizacional como respuesta al entorno de competencia de las microempresas del sector veterinario: caso Barranquilla, (Maestría en Ciencias de la Administración y de las Organizaciones).
- Campanella, F., Derhy, A., & Gangi, F. (2019). Knowledge management and value

- creation in the post-crisis banking system. *Journal of Knowledge Management*, 23(2), 263-278.
- Campos, W. (2017). Apuntes de metodología de la investigación científica: un enfoque para la administración de negocios. Perú: Magister SAC
Recuperado de <https://metodología de la investigación científica un enfoque para la administración de negocios>.
- Carhuancho Mendoza, I. M., Sicheri Monteverde, L., Nolazco Labajos, F. A., Guerrero Bejarano, M. A., & Casana Jara, K. M. (2019). *Metodología de la investigación holística*, Guayaquil, UIDE.
- Carmeli, A., Dothan, A., & Boojihawon, D. K. (2020). Resilience of sustainability-oriented and financially-driven organizations. *Business Strategy and the Environment*, 29(1), 154-169.
- Carrizo, D. y Moller, C. (2018). Estructuras metodologicas de revisions sistematicas de literature en Ingenieria de Software: un studio de mapeo sistematico. *Ingeniare. Revista chilena de ingenieria*, 26(1), 45-54.
- Chandra, Y., & Paras, A. (2020). Social entrepreneurship in the context of disaster recovery: Organizing for public value creation. *Public Management Review*, 1-22.
- Chaves, D. C. (2017). Delimitación y justificación de problemas de investigación en ciencias sociales. *Revista de Ciencias Sociales*, 157(1).
- Darkow, P. M. (2019). Beyond “bouncing back”: Towards an integral, capability-based understanding of organizational resilience. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 27(2), 145-156.
- Doerfel, M. L., & Harris, J. L. (2017). Resilience processes. *The international encyclopedia of organizational communication*, 1-6.
- Droppelmann, G. (2018). La instrumentalización metodológica en la ética de la investigación. *EIDON. Revista española de bioética*, (49), 102-114.
- Duchek, S. (2018). Entrepreneurial resilience: a biographical analysis of successful entrepreneurs. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 14(2), 429-455.
- Duchek, S. (2020). Organizational resilience: a capability-based conceptualization. *Business Research*, 13(1), 215-246.
- Eggers, F. (2020). Masters of disasters? Challenges and opportunities for SMEs in

- times of crisis. *Journal of Business Research*, 116, 199-208.
- Escudero Sánchez, C. L., & Cortez Suárez, L. A. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*, Machala, Universidad Técnica de Machala.
- Etges, A. P. B., & Cortimiglia, M. N. (2019). A systematic review of risk management in innovation-oriented firms. *Journal of Risk Research*, 22(3), 364-381.
- Fernández S, H., King, K., & Hernández E, C. B. (2020). Revisiones sistemáticas exploratorias como metodología para la síntesis del conocimiento científico. *Enfermería universitaria*, 17(1), 87-94.
- Freeburg, D. (2020). An information-based approach to organizational change management. *VINE Journal of Information and Knowledge Management*, 50(4), pp. 653-668.
- García-Peñalvo, F. J. (2017). *Revisión sistemática de literatura para artículos*. Mexico, Grupo GRIAL
- Gimenez, R., Hernantes, J., Labaka, L., Hiltz, S. R., & Turoff, M. (2017). Improving the resilience of disaster management organizations through virtual communities of practice: A Delphi study. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 25(3), 160-170.
- González S, J. S., Díaz P, J. S., & Castro R, A. (2019). Análisis de los Indicadores de Citación de las Revistas Científicas Colombianas en el Área de Ingeniería. *Información tecnológica*, 30(2), 293-302.
- Grijalva, P. K., Cornejo, G. E., Gomez, R. R., RealL, K. P., & Fernandez, A. (2019). Herramientas colaborativas para revisiones sistemáticas. *Revista Espacios*, 40(25).
- Hardwicke, T. E., & Ioannidis, J. P. (2018). Mapping the universe of registered reports. *Nature Human Behaviour*, 2(11), 793-796.
- Heinonen, K., & Strandvik, T. (2020). Reframing service innovation: COVID-19 as a catalyst for imposed service innovation. *Journal of Service Management*, 32(1), 101-112.
- Herbas T, B. C., & Rocha G, E. A. (2018). Metodología científica para la realización de investigaciones de mercado e investigaciones sociales cuantitativas. *Revista Perspectivas*, 42(1), 123-160.
- Hernández, H. A., & Barrera, A. E. P. (2018). Validación de un instrumento de

- investigación para el diseño de una metodología de autoevaluación del sistema de gestión ambiental. *Revista de investigación agraria y ambiental*, 9(1), 157-164.
- Hernández S, R., Fernández C, C., & Baptista L, P. (2017). Desarrollo de la perspectiva teórica: revisión de la literatura y construcción del marco teórico. *En Metodología de la Investigación*, 6(1), 58-87.
- Hillmann, J., & Guenther, E. (2020). Organizational Resilience: A Valuable Construct for Management Research?. *International Journal of Management Reviews*, 23(1), 7-44.
- Iborra, M., Safón, V., & Dolz, C. (2019). What explains resilience of SMEs? Ambidexterity capability and strategic consistency. *Long Range Planning*, 53(6), 1-43.
- Ishak, A. W., & Williams, E. A. (2018). A dynamic model of organizational resilience: adaptive and anchored approaches. *Corporate Communications: An International Journal*, 23(2), 180-196.
- Jablonsky, J., & Skocdopolova, V. (2017). Análisis y Optimización del Proceso de Producción en una Empresa Procesadora de Leche. *Información tecnológica*, 28(4), 39-46.
- Jiang, Y., Ritchie, B. W., & Verreynne, M. L. (2019). Building tourism organizational resilience to crises and disasters: A dynamic capabilities view. *International Journal of Tourism Research*, 21(6), 882-900.
- Jurado, M. D. M. M., Martín, A. B. B., Martínez, Á. M., Linares, J. J. G., & del Carmen Pérez-Fuentes, M. (Eds.). (2021). Manual práctico para la realización de una revisión sistemática.
- Karman, A. (2020). Flexibility, coping capacity and resilience of organizations: between synergy and support. *Journal of Organizational Change Management*, 33(5), 883-907.
- Kim, Y. (2020). Organizational resilience and employee work-role performance after a crisis situation: exploring the effects of organizational resilience on internal crisis communication. *Journal of Public Relations Research*, 1-29.
- Kim, Y., & Lim, H. (2020). Activating constructive employee behavioural responses in a crisis: Examining the effects of pre-crisis reputation and crisis communication strategies on employee voice behaviours. *Journal of*

- Contingencies and Crisis Management*, 28(2), 141-157.
- Kopsacheilis, O. (2018). The role of information search and its influence on risk preferences. *Theory and decision*, 84(3), 311-339.
- Korber, S., & McNaughton, R. B. (2018). Resilience and entrepreneurship: a systematic literature review. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 24(7), 1129-1154.
- Koronis, E., & Ponis, S. (2018). Better than before: the resilient organization in crisis mode. *Journal of Business Strategy*, 39(1), 32-42.
- Kraus, S., Breier, M., & Dasí-Rodríguez, S. (2020). The art of crafting a systematic literature review in entrepreneurship research. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 16(3), 1023-1042.
- Lee, Y. (2020). A Situational Perspective on Employee Communicative Behaviors in A Crisis: The Role of Relationship and Symmetrical Communication. *International Journal of Strategic Communication*, 14(2), 89-104.
- León L, M. D., & Rueda A, S. D. D. (2020). Revisión sistemática sobre aspectos de la salud mental favorecidos por la actividad física en adolescentes.
- Leyva Haza, J., & Guerra Véliz, Y. (2020). Objeto de investigación y campo de acción: componentes del diseño de una investigación científica. *Edumecentro*, 12(3), 241-260.
- Li, PP (2020). Resiliencia organizacional para una nueva normalidad: equilibrar la paradoja de la interdependencia global. *Revisión de gestión y organización*, 16 (3), 503-509.
- Linares E, E., Hernández, V., Domínguez-Escrig, J. L., Fernández-Pello, S., Hevia, V., Mayor, J., ... & Ribal, M. J. (2018). Metodología de una revisión sistemática. *Actas Urológicas Españolas*, 42(8), 499-506.
- Liu, Y., L. Cooper, C., & Y. Tarba, S. (2019). Resilience, wellbeing and HRM: A multidisciplinary perspective, *The International Journal of Human Resource Management*, 30(8), 1227–1238.
- Lovari, A., & Bowen, S. A. (2020). Social media in disaster communication: A case study of strategies, barriers, and ethical implications. *Journal of Public Affairs*, 20(1), e1967.
- Ma, Z., Xiao, L., & Yin, J. (2018). Toward a dynamic model of organizational resilience. *Nankai Business Review International*, 9(3), 246-263.

- Manfield, R. C., & Newey, L. R. (2018). Resilience as an entrepreneurial capability: integrating insights from a cross-disciplinary comparison. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 24(7), 1155-1180.
- Martinelli, E., Tagliazucchi, G., & Marchi, G. (2018). The resilient retail entrepreneur: dynamic capabilities for facing natural disasters. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 24(7), 1222-1243.
- McCarthy, I. P., Collard, M., & Johnson, M. (2017). Adaptive organizational resilience: an evolutionary perspective. *Current Opinion in Environmental Sustainability*, 28, 33-40.
- Mikolajewicz, N., & Komarova, S. V. (2019). Meta-analytic methodology for basic research: a practical guide. *Frontiers in physiology*, 10, 203.
- Mithani, M. A., Gopalakrishnan, S., & Santoro, M. D. (2020). Does exposure to a traumatic event make organizations resilient. *Long range planning*, 54(3), 1-15.
- Morais-Storz, M., Platou, R. S., & Norheim, K. B. (2018). Innovation and metamorphosis towards strategic resilience. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 24(7), 1181-1199.
- Moreano, M., Molina, F., Bryant, R., Alimonda, H., Pérez, T., & Martín, F. (2017). Hacia una ecología política global: aportes desde el sur. *Ecología política latinoamericana. Pensamiento crítico, diferencia latinoamericana y rearticulación epistémica*, 1, 197-212.
- Munn, Z., Peters, M. D., Stern, C., Tufanaru, C., McArthur, A., & Aromataris, E. (2018). Systematic review or scoping review? Guidance for authors when choosing between a systematic or scoping review approach. *BMC medical research methodology*, 18(1), 1-7.
- Ozanne, L. K., Ballantine, P. W., & Mitchell, T. (2020). Investigating the Methods and Effectiveness of Crisis Communication. *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 32(4), 379-405.
- Paitán, H. Ñ., Mejía, E. M., Ramírez, E. N., & Paucar, A. V. (2014). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. *Ediciones de la U*.
- Parker, H., & Ameen, K. (2018). The role of resilience capabilities in shaping how firms respond to disruptions. *Journal of Business Research*, 88, 535-541.
- Parreño, A. (2016). Metodología de investigación. Instituto de Investigaciones

- Riobamba, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Ecuador.
- Prayag, G., Spector, S., Orchiston, C., & Chowdhury, M. (2020). Psychological resilience, organizational resilience and life satisfaction in tourism firms: Insights from the Canterbury earthquakes. *Current Issues in Tourism*, 23(10), 1216-1233.
- Prieto, M. S., & Rumbo-Prieto, J. M. (2018). La revisión sistemática: pluralidad de enfoques y metodologías. *Enfermería Clínica*, 28(6), 387-393.
- Quiñonez, R. E., & Solis, M. P. (2017). Resiliencia organizacional: ideas para el debate en el contexto ecuatoriano. *Dominio de las Ciencias*, 3(3), 488-504.
- Quispe, A. M., Hinojosa-Ticona, Y., Miranda, H. A., & Sedano, C. A. (2021). Serie de Redacción Científica: Revisiones Sistemáticas. *Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, 14(1), 94-99.
- Radlinski, F., & Craswell, N. (2017). A theoretical framework for conversational search. In *Proceedings of the 2017 conference on conference human information interaction and retrieval* (pp. 117-126).
- Reyes, N., & Boente, A. (2019). Metodología de la investigación compilación total. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699.
- Rodriguez A. M. L., & Vargas H. J. G. (2019). El camino hacia la resiliencia organizacional: un acercamiento metodológico. A methodological approach towards organizational resilience. *Revista Internacional La Nueva Gestion Organizacional*, 4(10), 1-63.
- Sabahi, S., & Parast, M. M. (2020). Firm innovation and supply chain resilience: a dynamic capability perspective. *International Journal of Logistics Research and Applications*, 23(3), 254-269.
- Sahebjamnia, N., Torabi, S. A., & Mansouri, S. A. (2018). Building organizational resilience in the face of multiple disruptions. *International Journal of Production Economics*, 197, 63-83.
- Salvador O, J. A., Marco C, G., & Arquero A, R. (2018). Las revisiones sistemáticas en Biblioteconomía y Documentación: análisis y evaluación del proceso de búsqueda. *Revista Española de Documentación Científica*, 41(2), e207-e207.
- Siddaway, A. P., Wood, A. M., & Hedges, L. V. (2019). How to do a systematic review: a best practice guide for conducting and reporting narrative reviews,

- meta-analyses, and meta-syntheses. *Annual review of psychology*, 70, 747-770.
- Soltanizadeh, S., Rasid, S. Z. A., Golshan, N. M., & Ismail, W. K. W. (2016). Business strategy, enterprise risk management and organizational performance. *Management Research Review*.
- Tamunomiebi, MD (2020) Gestión del cambio y resiliencia organizacional.
- Tejedor E, J. M., & Estupiñán, R. A. (2019). Visibilidad e impacto científico: el caso de las revistas colombianas de economía. *Investigación bibliotecológica*, 33(78), 121-141.
- Tengblad, S. (2018). Organizational Resilience: Theoretical Framework. In *The Resilience Framework* (pp. 19-38). Springer, Singapore.
- Teng-Calleja, M., Hechanova, M. R. M., Sabile, P. R., & Villasanta, A. P. V. P. (2020). Building organization and employee resilience in disaster contexts. *International Journal of Workplace Health Management*.
- Tisch, D., & Galbreath, J. (2018). Building organizational resilience through sensemaking: The case of climate change and extreme weather events. *Business Strategy and the Environment*, 27(8), 1197-1208.
- Todnem R. (2020). Organizational change and leadership: Out of the quagmire
- Vasen, F., & Lujano V, I. (2017). National systems of classification of academic journals in Latin America: Recent trends and implications for academic evaluation in the social sciences. *Revista Mexicana De Ciencias Políticas Y Sociales*, 62(231), 199-228.
- Wijethilake, C., & Lama, T. (2019). Sustainability core values and sustainability risk management: Moderating effects of top management commitment and stakeholder pressure. *Business Strategy and the Environment*, 28(1), 143-154.
- Witmer, H. (2019). Degendering organizational resilience—the Oak and Willow against the wind. *Gender in Management: An International Journal*, 34(6), 510-528.
- Wojan, T. R., Crown, D., & Rupasingha, A. (2018). Varieties of innovation and business survival: Does pursuit of incremental or far-ranging innovation make manufacturing establishments more resilient? *Research Policy*, 47(9), 1801-1810.

Zare, H., Wang, P., Zare, M. J., Azadi, M., & Olsen, P. (2020). Business Continuity Plan and Risk Assessment Analysis in Case of a Cyber Attack Disaster in Healthcare Organizations. *In 17th International Conference on Information.*

ANEXOS

Anexo 1 Lista de estudios

Nº	Cód.	Autor	Título
1	A3	Young Kim (2020)	Resiliencia organizacional y desempeño del rol laboral de los empleados después de una situación de crisis: exploración de los efectos de la resiliencia organizacional en la comunicación interna
2	A6	Stephanie Duchek (2019)	Resiliencia organizacional: una conceptualización basada en capacidades
3	A9	Kevin Burnard, Ran Bhamra and Christos Tsinopoulos (2018)	Fortalecimiento de la resiliencia organizacional: cuatro configuraciones
4	A13	Daniel Tisch y Jeremy Galbreath (2018)	Construyendo resiliencia organizacional a través de la construcción de sentido: el caso del cambio climático y los eventos climáticos extremos
5	A24	Murad A. Mithani, Shanthy Gopalakrishnan, Michael D. Santoro (2020)	¿La exposición a un evento traumático hace que las organizaciones sean resilientes?
6	A30	Agnieszka Karman (2020)	Flexibilidad, capacidad de afrontamiento y resiliencia de las organizaciones: entre sinergia y apoyo
7	A35	Layla Jayne Branicki, Bridgette Sullivan-Taylor, Sara Rachael Livschitz (2017)	Cómo la resiliencia empresarial genera pymes resilientes
8	A39	Julia Hillmann and Edeltraud Guenther (2020)	Resiliencia organizacional: ¿una construcción valiosa para la investigación en gestión?
9	A42	Abraham Carmeli, Ari Dothan, Dev Kumar Boojhawon (2019)	Resiliencia de organizaciones orientadas a la sostenibilidad e impulsadas por las finanzas
10	A46	Mendiola Teng-Calleja, Maria Regina M. Hechanova and Pinky Rose Sabile (2020)	Desarrollar la resiliencia de la organización y los empleados en contextos de desastres
11	A47	Epaminondas Koronis, Stavros Ponis (2018)	Mejor que antes: la organización resiliente en modo de crisis
12	A53	Philipp M. Darkow (2018)	Más allá de "recuperarse": hacia una comprensión integral y basada en la capacidad de la resiliencia organizacional
13	A54	David Sahebjamnia, S. Ali Torabi, S. Afshin Mansouri (2019)	Construyendo resiliencia organizacional frente a múltiples disrupciones
14	A61	Thomas Andersson, Mikael Caker, Stefan Tengblad, Mikael Wickelgren (2019)	Desarrollar rasgos para la resiliencia organizacional mediante el equilibrio de estructuras organizacionales
15	A63	Hossein Zare, Ping Wang, Mohammad J. Zare, Mojgan Azadi and Peter Olsen (2020)	Plan de continuidad del negocio y análisis de evaluación de riesgos en caso de desastre por ciberataque en organizaciones sanitarias
16	A66	Chaminda Wijethilake and Tek Lama (2018)	Valores fundamentales de sostenibilidad y gestión de riesgos de sostenibilidad: efectos moderadores del compromiso de la alta dirección y la presión de las partes interesadas
17	A69	Elisa Martineli, Giulia Tagliacucchi, Gianluca Marchi (2018)	El emprendedor minorista resiliente: capacidades dinámicas para enfrentar desastres naturales
18	A73	Hamieda Parker and Khadija Ameen (2017)	El papel de las capacidades de resiliencia en la configuración de como las empresas responden a las interrupciones
19	A75	Maria Iborra, Vicente Safon, Consuelo Dolz (2020)	¿Qué explica la resiliencia de las pymes? Capacidad de ambidestreza y consistencia estratégica
20	A78	Helder de Jesus Ginja Antunes and Paulo Goncalves Pinheiro (2019)	Vinculando la gestión del conocimiento, el aprendizaje organizacional y la memoria

21	A79	Amjad Iqbal, Fawad Latif, Frederic Marimon, Umar Farooq Sahibzada and Saddam Hussain (2019)	De la gestión del conocimiento al desempeño organizacional modelar el papel mediador de la innovación y el capital intelectual en la educación superior
22	A82	Francesco Campanella, Armand Derhy, Francesco Gangi (2018)	Gestión del conocimiento y creación de valor en el sistema bancario poscrisis
23	A85	Andrew Waguih Ishak and Elizabeth Ann Williams (2018)	Un modelo dinámico de resiliencia organizacional: enfoques adaptativos y anclados
24	A87	Stephanie Duchek (2017)	Resiliencia empresarial: un análisis biográfico de empresarios exitosos
25	A88	Stefan Tengblad (2018)	Resiliencia organizacional: marco teórico
26	A89	Russell Charles Manfield and Lance Richard Newey (2017)	La resiliencia como capacidad empresarial: integración de conocimientos de una comparación interdisciplinaria
27	A92	Fatma Bouaziz and Zouhour Smaoui Hachicha (2018)	Prácticas estratégicas de gestión de recursos humanos y resiliencia organizacional
28	A95	Zhenzhong Ma, Lei Xiao, Jielin Yin (2018)	Hacia un modelo dinámico de resiliencia organizacional
29	A97	Hope Witmer (2019)	Reducir la resiliencia organizacional: el roble y el sauce contra el viento
30	A99	Furkan Amil Gur, Joshua S. Bendickson, Laura Madden, William C. McDowell (2020)	Reconocimiento de oportunidades emprendedoras ante desastres
31	A101	Fabian Eggers (2020)	¿Maestros de los desastres? Retos y oportunidades para las pymes en tiempos de crisis
32	A105	Yanto Chandra & Arnil Paras (2020)	El emprendimiento social en el contexto de la recuperación ante desastres: organización para la creación de valor público
33	A110	Hadi Al-Abrow, Alhamzah Alnoor & Sammar Abbas	El efecto de la resiliencia organizacional y el narcisismo del CEO en el éxito del proyecto: el riesgo organizacional como variable mediadora
34	A113	Yawei Jiang, Brent W. Ritchie and Martie- Louise Verreyne (2019)	Fomento de la resiliencia organizacional del turismo ante crisis y desastres: una visión dinámica de las capacidades
35	A115	Girish Prayag, Samuel Spector, Caroline Orchiston & Mesbahuddin Chowdhury (2019)	Resiliencia psicológica, resiliencia organizacional y satisfacción con la vida en empresas de turismo: perspectivas de los terremotos de Canterbury
36	A117	Darin Freeburg (2019)	Un enfoque basado en la información para la gestión del cambio organizacional
37	A119	Miebaka Dagogo Tamunomiebi and Lawrence Damiete. O (2020)	Gestión del cambio y resiliencia organizacional
38	A120	Rune Todnem (2020)	Cambio organizacional y liderazgo: fuera del atolladero
39	A122	Yipeng Liu, Cary L. Cooper & Shlomo Y. Tarba	Resiliencia, bienestar y gestión de recursos humanos: una perspectiva multidisciplinaria
40	A123	Timothy R. Wojan, Daniel Crown and Anil Rupasingha (2018)	Variaciones de innovación y supervivencia empresarial: ¿La búsqueda de una innovación incremental o de gran alcance hace que los establecimientos de fabricación sean más resistentes
41	A128	Kristina Heinonen and Tore Strandvik (2020)	Reformulación de la innovación de servicios: COVID-19 como catalizador de la innovación de servicios impuesta
42	A130	Marta Morais-Storz, Rikke Stoud Platou and Kine Berild Norheim (2018)	Innovación y metamorfosis hacia la resiliencia estratégica
43	A132	Sima Sabahi & Mahour M. Parast (2019)	Innovación empresarial y resiliencia de la cadena de suministro: una perspectiva de capacidad dinámica
44	A135	Ana Paula Beck da Silva Etges & Marcelo Nogueira Cortimiglia (2017)	Una revisión sistemática de gestión de riesgos en empresas orientadas a la innovación
45	A136	Lucie K. Ozanne, Paul W. Ballantine & Thomas Mitchell (2020)	Investigación de los métodos y la eficacia de la comunicación de crisis
46	A137	Yeunjae Lee (2020)	Una perspectiva situacional sobre los comportamientos comunicativos de los empleados en una crisis: el papel de la relación y la comunicación simétrica

47	A138	Young kim and Hyunji (Dana) Lim (2020)	Activar respuestas conductuales constructivas de los empleados en una crisis: examinar los efectos de la reputación y las estrategias de comunicación antes de la crisis en los comportamientos de voz de los empleados
48	A139	Alessandro Lovari and Shannon A. Bowen (2019)	Las redes sociales en la comunicación de desastres: un estudio de caso de estrategias, barreras e implicaciones éticas
49	A141	Alexandru Banica, Karima Kourtit and Peter Nijkamp (2020)	Los desastres naturales como oportunidad de desarrollo: una interpretación de la resiliencia económica espacial
50	A143	Sara Soltanzadeh Siti Zaleha Abdul Rasid Nargess Mottaghi Golshan Wan Khairuzzman Wan Ismail (2016)	Estrategia empresarial, gestión de riesgos empresariales y desempeño organizacional
51	A145	Peter Ping Li (2020)	Resiliencia organizacional para una nueva normalidad: equilibrar la paradoja de la interdependencia global
52	A147	Serina Al-Haddad y timothy Kotnour (2015)	Integración de la literatura sobre cambio organizacional: un modelo para un cambio exitoso
53	A149	Marya L. Doerfel and Jack L. Harris (2017)	Procesos de resiliencia
54	A150	Ian P McCarthy, Mark Collard and Michael Johnson (2017)	Resiliencia organizacional adaptativa: una perspectiva evolutiva
55	A151	Raquel Gimenez, Josune Hernantes, Leire Labaka, Starr Roxanne Hiltz and Murray Turoff (2017)	Mejorar la resiliencia de las organizaciones de gestión de desastres a través de comunidades virtuales de practica: un estudio de Delphi
56	A153	Stefan Korber Rod B. McNaughton (2017)	Resiliencia y espíritu empresarial: una revisión sistémica de la literatura

Anexo 2

Listado de estudios seleccionados

Nº	Autor	Título
1	Young Kim (2020)	Resiliencia organizacional y desempeño del rol laboral de los empleados después de una situación de crisis: exploración de los efectos de la resiliencia organizacional en la comunicación interna
2	Stephanie Duchek (2019)	Resiliencia organizacional: una conceptualización basada en capacidades
3	Kevin Burnard, Ran Bhamra and Christos Tsinopoulos (2018)	Fortalecimiento de la resiliencia organizacional: cuatro configuraciones
4	Daniel Tisch y Jeremy Galbreath (2018)	Construyendo resiliencia organizacional a través de la construcción de sentido: el caso del cambio climático y los eventos climáticos extremos
5	Murad A. Mithani, Shanthi Gopalakrishnan, Michael D. Santoro (2020)	¿La exposición a un evento traumático hace que las organizaciones sean resilientes?
6	Agnieszka Karman (2020)	Flexibilidad, capacidad de afrontamiento y resiliencia de las organizaciones: entre sinergia y apoyo
7	Layla Jayne Branicki, Bridgette Sullivan-Taylor, Sara Rachael Livschitz (2017)	Cómo la resiliencia empresarial genera pymes resilientes
8	Julia Hillmann and Edeltraud Guenther (2020)	Resiliencia organizacional: ¿una construcción valiosa para la investigación en gestión?
9	Abraham Carmeli, Ari Dothan, Dev Kumar Boojihawon (2019)	Resiliencia de organizaciones orientadas a la sostenibilidad e impulsadas por las finanzas
10	Mendiola Teng-Calleja, Maria Regina M. Hechanova and Pinky Rose Sabile (2020)	Desarrollar la resiliencia de la organización y los empleados en contextos de desastres
11	Epaminondas Koronis, Stavros Ponis (2018)	Mejor que antes: la organización resiliente en modo de crisis
12	Philipp M. Darkow (2018)	Más allá de "recuperarse": hacia una comprensión integral y basada en la capacidad de la resiliencia organizacional
13	David Sahebjamnia, S. Ali Torabi, S. Afshin Mansouri (2019)	Construyendo resiliencia organizacional frente a múltiples interrupciones
14	Thomas Andersson, Mikael Caker, Stefan Tengblad, Mikael Wickelgren (2019)	Desarrollar rasgos para la resiliencia organizacional mediante el equilibrio de estructuras organizacionales
15	Hossein Zare, Ping Wang, Mohammad J. Zare, Mojgan Azadi and Peter Olsen (2020)	Plan de continuidad del negocio y análisis de evaluación de riesgos en caso de desastre por ciberataque en organizaciones sanitarias
16	Chaminda Wijethilake and Tek Lama (2018)	Valores fundamentales de sostenibilidad y gestión de riesgos de sostenibilidad: efectos moderadores del compromiso de la alta dirección y la presión de las partes interesadas
17	Elisa Martineli, Giulia Tagliazucchi, Gianluca Marchi (2018)	El emprendedor minorista resiliente: capacidades dinámicas para enfrentar desastres naturales
18	Hamieda Parker and Khadija Ameen (2017)	El papel de las capacidades de resiliencia en la configuración de cómo las empresas responden a las interrupciones
19	Maria Iborra, Vicente Safon, Consuelo Dolz (2020)	¿Qué explica la resiliencia de las pymes? Capacidad de ambidestreza y consistencia estratégica
20	Francesco Campanella, Armand Derhy, Francesco Gangi (2018)	Gestión del conocimiento y creación de valor en el sistema bancario poscrisis
21	Andrew Waguih Ishak and Elizabeth Ann Williams (2018)	Un modelo dinámico de resiliencia organizacional: enfoques adaptativos y anclados
22	Stefan Tengblad (2018)	Resiliencia organizacional: marco teórico

- 23 Russell Charles Manfield and Lance Richard Newey (2017) La resiliencia como capacidad empresarial: integración de conocimientos de una comparación interdisciplinaria
- 24 Furkan Amil Gur, Joshua S. Bendickson, Laura Madden, William C. McDowell (2020) Reconocimiento de oportunidades emprendedoras ante desastres
- 25 Fabian Eggers (2020) ¿Maestros de los desastres? Retos y oportunidades para las pymes en tiempos de crisis
- 26 Yanto Chandra & Arnil Paras (2020) El emprendimiento social en el contexto de la recuperación ante desastres: organización para la creación de valor publico
- 27 Hadi Al-Abrow, Alhamzah Alnoor & Sammar Abbas El efecto de la resiliencia organizacional y el narcisismo del CEO en el éxito del proyecto: el riesgo organizacional como variable mediadora
- 28 Girish Prayag, Samuel Spector, Caroline Orchiston & Mesbahuddin Chowdhury (2019) Resiliencia psicológica, resiliencia organizacional y satisfacción con la vida en empresas de turismo: perspectivas de los terremotos de Canterbury
- 29 Rune Todnem (2020) Cambio organizacional y liderazgo: fuera del atoladero
- 30 Marta Morais-Storz, Rikke Stoud Platou and Kine Berild Norheim (2018) Innovación y metamorfosis hacia la resiliencia estratégica
- 31 Sima Sabahi & Mahour M. Parast (2019) Innovación empresarial y resiliencia de la cadena de suministro: una perspectiva de capacidad dinámica
- 32 Yeunjae Lee (2020) Una perspectiva situacional sobre los comportamientos comunicativos de los empleados en una crisis: el papel de la relación y la comunicación simétrica
- 33 Young kim and Hyunji (Dana) Lim (2020) Activar respuestas conductuales constructivas de los empleados en una crisis: examinar los efectos de la reputación y las estrategias de comunicación antes de la crisis en los comportamientos de voz de los empleados
- 34 Alexandru Banica, Karima Kourtit and Peter Nijkamp (2020) Los desastres naturales como oportunidad de desarrollo: una interpretación de la resiliencia económica espacial
- 35 Sara Soltanzadeh Siti Zaleha Abdul Rasid Nargess Mottaghi Golshan Wan Khairuzzman Wan Ismail (2016) Estrategia empresarial, gestión de riesgos empresariales y desempeño organizacional
- 36 Peter Ping Li (2020) Resiliencia organizacional para una nueva normalidad: equilibrar la paradoja de la interdependencia global
- 37 Marya L. Doerfel and Jack L. Harris (2017) Procesos de resiliencia
- 38 Ian P McCarthy, Mark Collard and Michael Johnson (2017) Resiliencia organizacional adaptativa: una perspectiva evolutiva

Anexo 3

Tablas de Hallazgos

Nro.	DESCRIPCIÓN	CATEGORÍAS	MUESTRA	HALLAZGOS
A1	Peter Ping Li, (2020), Organizational resilience for a New Normal: Balancing the Paradox of Global Interdependence, doi: 10.1017/mor.2020.30 disponible en https://www.cambridge.org/core .	Capacidad empresarial	Recopilación de artículos científicos	POSITIVO: la resiliencia en terminos de recuperación para la supervivencia puede adoptar el formato de innovación sobre la agilidad y versatilidad de los recursos en forma de improvisación y bricolaje.
A2	Hillmann, J., & Guenther, E. (2020). Organizational Resilience: A Valuable Construct for Management Research. International Journal of Management Reviews. DOI: 10.1111/ijmr.12239	Capacidad empresarial	126 referencias	POSITIVO: La claridad conceptual de la resiliencia organizacional y desarrollar un concepto más claro NEGATIVO: las organizaciones solo podrán mejorar su resiliencia si hay claridad en el concepto y las variables que se determina para evaluar, desarrollar y mejorarlos continuamente con el tiempo (
A3	Teng-Calleja, M., Hechanova, M. R. M., Sabile, P. R., & Villasanta, A. P. V. P. (2020). Building organization and employee resilience in disaster contexts. International Journal of Workplace Health Management.	Resiliencia laboral	13 entrevistas entre líderes y empleados de corporaciones de generacion de energia	POSITIVO: as presencias de iniciativas de construcción de resiliencia contribuyen a la resiliencia organizacional, que afecta la resiliencia de los empleados NEGATIVO: a pesar de utilizar un enfoque secuencial de métodos mixtos, la realización de estudios longitudinales en investigaciones futuras proporcionará datos más sólidos sobre el impacto de las intervenciones en la resiliencia
A4	Carmeli, A., Dothan, A., & Boojihawon, D. K. (2020). Resilience of sustainability oriented and financially-driven organizations. Business Strategy and the Environment, 29(1), 154-169.	Sostenibilidad	Recopilación de artículos científicos	POSITIVO: los gerentes deben determinar la identidad de la organización y comprender completamente el camino a través del cual su orientación puede traducir las brechas de retroalimentación del desempeño en el desarrollo de estrategias NEGATIVO: el estudio de la resiliencia organizacionalesta todavía en su infancia y e sbastante comun que la teoria en esta etapa este fragmentaday evolucione a través de diferentes perspectivas
A5	McCarthy, I. P., Collard, M., & Johnson, M. (2017). Adaptive organizational resilience: an evolutionary perspective. Current Opinion in Environmental Sustainability, 28, 33-40.	Sostenibilidad	Recopilación de artículos científicos	POSITIVO: La resiliencia adaptativa en términos de las desafiantes condiciones en el entorno desencadena cambios en la organización, por el cual el cambio se crea, selecciona y replica para convertirse en una organización recipiente NEGATIVO: falta de flexibilidad en la organización y adaptabilidad de los empleados
A6	Mithani, M. A., Gopalakrishnan, S., & Santoro, M. D. (2020). Does exposure to a traumatic event make organizations resilient. Long range planning, 102031.	Sostenibilidad	174 empresas	POSITIVO: la resiliencia está motivada por la intensidad con la que la organización percibe las amenazas a las que se enfrenta NEGATIVO: la resiliencia organizacional no está asociada con recursos o capacidades de aprendizaje.
A7	Manfield, R. C., & Newey, L. R. (2018). Resilience as an entrepreneurial capability: integrating insights from a cross-disciplinary comparison. International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research.	Capacidad empresarial	Recopilación de artículos científicos	POSITIVO: incluye una combinación de respuestas rutinarias para volver a la estabilidad, pero también respuestas más flexibles basadas en heurísticas para la reconfiguración estratégica NEGATIVO: la resiliencia en una variedad de situaciones adversas requiere que las empresas desarrollen una cartera de capacidades de resiliencia.
A8	Tisch, D., & Galbreath, J. (2018). Building organizational resilience through sensemaking: The case of climate change and extreme weather events. Business Strategy and the Environment, 27(8), 1197-1208.	Sostenibilidad	38 empresarios	POSITIVO: la adaptación anticipatoria puede ser un factor clave en la capacidad de la organización generando resiliencia NEGATIVO: preocupacion con la subjetividad en la investigacion cualitativa, retrospectiva sentida positivoen los datos de las entrevistas y sesgo de deseabilidad social
A9	Gimenez, R., Hernantes, J., Labaka, L., Hiltz, S. R., & Turoff, M. (2017). Improving the resilience of disaster management organizations through virtual communities of practice: A Delphi study. Journal of Contingencies and Crisis Management, 25(3), 160-170.	Capacidad empresarial	Recopilación de artículos científicos	POSITIVO: analiza el potencial para mejorar la resiliencia organizacional de la gestion de desastres NEGATIVO: la falta de respuestas para producir diferencias significativasentre los principios de resiliencia

Nro.	DESCRIPCIÓN	CATEGORÍAS	MUESTRA	HALLAZGOS
A10	Doerfel, M. L., & Harris, J. L. (2017). Resilience processes. The international encyclopedia of organizational communication, 1-6.	Capacidad empresarial	Recopilación de artículos científicos	POSITIVO: la interacción entre individuos y organización incorporan la información necesaria para el funcionamiento organizativo antes, durante y después de un desastre NEGATIVO: el enfoque en la tecnología y el aporte para la resiliencia organizacional.
A11	Prayag, G., Spector, S., Orchiston, C., & Chowdhury, M. (2020). Psychological resilience, organizational resilience and life satisfaction in tourism firms: Insights from the Canterbury earthquakes. Current Issues in Tourism, 23(10), 1216-1233.	Resiliencia laboral	719 organizaciones	POSITIVO: La resiliencia organizacional y la de los empleados se correlacionan para una mejor satisfacción y adaptación para sobrevivir y prosperar en el entorno. NEGATIVO: impactos y la relación entre la resiliencia de los empleados y la resiliencia organizacional
A12	Kim, Y. (2020). Organizational resilience and employee work-role performance after a crisis situation: exploring the effects of organizational resilience on internal crisis communication. Journal of Public Relations Research, 1-29.	Resiliencia laboral	Recopilación de artículos científicos	POSITIVO: La resiliencia organizacional está asociada positiva y significativamente con los trabajadores, contribuyendo así a la eficacia organizacional después de una situación de crisis NEGATIVO: perspectiva longitudinal proporcionando una fuerte inferencia de causalidad, mostrando la naturaleza dinámica de la organización
A13	Sahebjamnia, N., Torabi, S. A., & Mansouri, S. A. (2018). Building organizational resilience in the face of multiple disruptions. International Journal of Production Economics, 197, 63-83.	Capacidad empresarial	Recopilación de artículos científicos	POSITIVO: Las capacidades de las organizaciones para restaurar la reanudación de sus funciones críticas dependen en gran medida de sus recursos, de hecho, los gerentes deben determinar las medidas de continuidad de sus funciones críticas NEGATIVO: la resiliencia y la correlación entre incidentes disruptivos y los impactos directos e indirectos en la organización
A14	Karman, A. (2020). Flexibility, coping capacity and resilience of organizations: between synergy and support. Journal of Organizational Change Management.	Capacidad empresarial	Recopilación de artículos científicos	POSITIVO: la resiliencia en la organización contribuye a la capacidad para desarrollar una resistencia a largo plazo siendo flexible para reaccionar a condiciones turbulentas que puedan surgir NEGATIVO: como las organizaciones se preparan realmente para eventos inesperados
A15	Branicki, L. J., Sullivan-Taylor, B., & Livschitz, S. R. (2018). How entrepreneurial resilience generates resilient SMEs. International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research.	MyPEs	Recopilación de artículos científicos	POSITIVO: las empresas resilientes generan mayor capacidad gracias a la experiencia directa de la gerencia, generando una diferencia significativa con otras organizaciones NEGATIVO: desarrollo de la resiliencia en la organización a través de la planificación y recursos
A16	Duchek, S. (2020). Organizational resilience: a capability-based conceptualization. Business Research, 13(1), 215-246.	Capacidad empresarial	Recopilación de artículos científicos	POSITIVO: la combinación de capacidades de las tres etapas pueden conducir a organizaciones resilientes, estas organizaciones deben poseer Capacidades (potencial de resiliencia) y capacidades reactivas (realización de la resiliencia). NEGATIVO: la resiliencia factores cuantitativamente y probar correlaciones estadísticas
A17	Burnard, K., Bhamra, R., & Tsinopoulos, C. (2018). Building organizational resilience: Four configurations. IEEE transactions on engineering management, 65(3), 351-362.	Capacidad empresarial	150 fuentes	POSITIVO: Las organizaciones pueden ocupar una de las cuatro configuraciones diferentes para construir resiliencia, dependiendo del grado de su orientación hacia la Adaptación y la Preparación. NEGATIVO: la resiliencia en relación con el desempeño de una organización como en los mecanismos que apoyan la adaptación de una organización durante períodos de adversidad
A18	Korber, S., & McNaughton, R. B. (2018). Resilience and entrepreneurship: a systematic literature review. International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research.	Capacidad empresarial	183 artículos relevantes	POSITIVO: las organizaciones que encuentran la oportunidad dentro de un desastre resultan ser más beneficioso para la organización. NEGATIVO: enfoque psicológico en la toma de oportunidades ante un desastre.

Nro.	DESCRIPCIÓN	CATEGORÍAS	MUESTRA	HALLAZGOS
A19	Bendickson, J. S., Madden, L., McDowell, W. C., & Gur, F. A. (2020). Entrepreneurial opportunity recognition in the face of disasters. <i>International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research</i> .	Capacidad empresarial	183 artículos relevantes	POSITIVO: las organizaciones que encuentran la oportunidad dentro de un desastre resultan ser más beneficioso para la organización. NEGATIVO: enfoque psicológico en la toma de oportunidades ante un desastre.
A20	Eggers, F. (2020). Masters of disasters? Challenges and opportunities for SMEs in times of crisis. <i>Journal of Business Research</i> , 116, 199-208.	MyPEs	69 manuscritos	POSITIVO: existe mayor probabilidad de sobrevivir durante periodos de crisis al encontrar diversas oportunidades Negativo: las crisis y los desastres limitan la cantidad de recursos necesarios para ejecutar las estrategias
A21	Bănică, A., Kourtit, K., & Nijkamp, P. (2020). Natural disasters as a development opportunity: a spatial economic resilience interpretation. <i>Review of Regional Research</i> , 1-27	Resiliencia laboral	Recopilación de artículos científicos	Positivo: Los desastres abren oportunidades para reconstruir y mejorar los resultados incluida la mitigación de desastres futuros Negativo: pero también están muy influenciados por la falta de capacidad para resistir y reducir las consecuencias de estos eventos
A22	Al-Abrow, H., Alnoor, A., & Abbas, S. (2019). The effect of organizational resilience and CEO's narcissism on project success: Organizational risk as mediating variable. <i>Organization Management Journal</i> , 16(1), 1-13.	Riesgo organizacional	La muestra del estudio comprende 445 empleados que trabajan en cinco proyectos en el sector de producción de electricidad en Irak	Positivo: la resiliencia se relaciona con la percepción de elementos del entorno, los elementos espaciales y temporales, la adaptabilidad de los cambios en el entorno y el nivel al que están expuestos los individuos, las propiedades, los recursos, la cultura, la economía, el medio ambiente y las actividades sociales. daño, distorsión o destrucción. Negativo: Este estudio incluye específicamente que los riesgos organizacionales forman una de las limitaciones fundamentales en la literatura
A23	Jiang, Y., Ritchie, B. W., & Verreynne, M. L. (2019). Building tourism organizational resilience to crises and disasters: A dynamic capabilities view. <i>International Journal of Tourism Research</i> , 21(6), 882-900.	Capacidades dinámicas	Recopilación de 6 artículos científicos	Positivo: las oportunidades que surge para una organización durante la resiliencia son significativa para su desarrollo, es decir estas organizaciones son más flexibles y adaptables ante los desastres. Negativo: Las pequeñas empresas tampoco tienen holgura para enfrentar el desafío de la caída de los ingresos y la necesidad de iniciar acciones más allá de las operaciones cotidianas
A24	Chandra, Y., & Paras, A. (2020). Social entrepreneurship in the context of disaster recovery: Organizing for public value creation. <i>Public Management Review</i> , 1-22.	MyPEs	Recopilación de artículos científicos	Positivo: El proceso extremadamente eficaz también demuestra que los emprendedores sociales pueden ser ágiles para responder a las necesidades de recuperación y socorro después de un desastre Negativo: no gozan de un reconocimiento legal claro en Filipinas para promover su establecimiento, por lo tanto, esta puede ser un área para la consideración de políticas.
A25	Zare, H., Wang, P., Zare, M. J., Azadi, M., & Olsen, P. (2020). Business Continuity Plan and Risk Assessment Analysis in Case of a Cyber Attack Disaster in Healthcare Organizations. In <i>17th International Conference on Information Technology–New Generations (ITNG 2020)</i> (pp. 137-144). Springer, Cham.	Capacidad empresarial	se realizó un análisis utilizando 18 indicadores recomendados	Positivo: concluyeron que la toma de decisiones y una gestión correcta es favorable para manejar un desastre en una organización Negativo: necesitan tener un dialogo afectivo con otras organizaciones de las que dependen la integridad de sus sitios
A26	Wijethilake, C., & Lama, T. (2019). Sustainability core values and sustainability risk management: Moderating effects of top management commitment and stakeholder pressure. <i>Business Strategy and the Environment</i> , 28(1), 143-154.	Capacidad empresarial	Recopilación de artículos indizados	Positivo: las organizaciones que están comprometidas con las operaciones y prácticas de sostenibilidad están naturalmente inclinadas a minimizar los riesgos de sostenibilidad. Negativo: el liderazgo de la alta dirección es un factor crítico para gestionar con éxito el riesgo de sostenibilidad
A27	Quiñonez, R. E., & Solis, M. P. (2017). Resiliencia organizacional: ideas para el debate en el contexto Ecuatoriano. <i>Dominio de las Ciencias</i> , 3(3), 488-504.	Gestión de riesgo	Recopilación de artículos científicos	Positivo: la innovación, el desempeño organizacional, la gestión de riesgos, la gestión de cambios debe ser alentados Con el fin de mejorar la postura y las capacidades resilientes de la organización Negativo: la resiliencia, corre el riesgo de ser utilizada y abusada hasta el punto de que pierde sentido; los indicadores, por otra parte, sólo pueden contar parte de la historia (en algunos casos, una parte muy pequeña)

Nro.	DESCRIPCIÓN	CATEGORÍAS	MUESTRA	HALLAZGOS
A28	Martinelli, E., Tagliazucchi, G., & Marchi, G. (2018). The resilient retail entrepreneur: dynamic capabilities for facing natural disasters. <i>International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research</i> .	Capacidad empresarial	grupos focales de pequeños empresarios minoristas afectados por el terremoto de Emilia	Positivo: las capacidades son útiles para desarrollar vías de recuperación posterior a un desastre Negativo: El minorista resiliente debe conocer la enorme importancia de estar en condiciones favorables de capital social, con una cartera de relaciones sólidas y duraderas con proveedores y clientes, pero muchas veces es limitante
A29	Darkow, P. M. (2019). Beyond "bouncing back": Towards an integral, capability-based understanding of organizational resilience. <i>Journal of Contingencies and Crisis Management</i> , 27(2), 145-156.	Resistir	Recopilación de artículos científicos	Positivo: es igualmente importante ser capaz de prepararse y responder a averías y al mismo tiempo poder cambiar sin problemas entre las prácticas relevantes, es decir, la fase de recuperación requiere capacidades particulares que deben ser igualmente importante como la capacidad de preparación y respuesta Negativo: Sin embargo, quedan muchas preguntas sin respuesta, como que sucede, especialmente en el individuo y el equipo, cuando es necesario abordar los impactos disruptivos y cómo afectan la capacidad organizacional para abordar las crisis
A30	Freeburg, D. (2020). An information-based approach to organizational change management. <i>VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems</i> .	Resiliencia laboral	Grupos focales de organizaciones minoristas norteamericanas	Positivo: a el cambio de comportamiento que puede iniciarse utilizando los recursos existentes incluso antes de que el liderazgo adopte completamente el comportamiento Negativo: Sin embargo, el modelo de conocimiento no pretende ser un enfoque integral, y debe complementarse con un esfuerzo adicional en aquellas áreas donde la información por sí sola demuestra ser insuficiente
A31	By, R. T. (2020). Organizational change and leadership: Out of the quagmire.	Riesgo organizacional	Recopilación de artículos científicos	Positivo: el cambio organizacional debe ser constante para lograr obtener una diferencia Negativo: el cambio solo es necesario cuando está vinculado al propósito de la organización y de acuerdo con los valores de la organización
A32	Tengblad, S. (2018). Organizational Resilience: Theoretical Framework. In <i>The Resilience Framework</i> (pp. 19-38). Springer, Singapore.	Capacidades dinámicas	Recopilación de 6 artículos científicos	Positivo: la confiabilidad, la eficiencia y la gestión del cambio son esenciales para la resiliencia Negativo: Sin confiabilidad, las partes interesadas no confiarán en la organización y existen riesgos de averías y accidentes graves. Sin eficiencia, la organización sufrirá y sin cambio no responden a las fluctuaciones de la demanda.
A33	Morais-Storz, M., Platou, R. S., & Norheim, K. B. (2018). Innovation and metamorphosis towards strategic resilience. <i>International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research</i> .	Cambio organizacional	Recopilación de artículos científicos	Positivo: la resiliencia estratégica se puede desarrollar y nutrir a través de los factores de innovación y cambio Negativo: Aunque la investigación conceptual de la resiliencia estratégica ofrece claridad sobre un fenómeno complejo, se necesita evidencia empírica para proporcionar una prueba de los conceptos y sus relaciones
A34	Wojan, T. R., Crown, D., & Rupasingha, A. (2018). Varieties of innovation and business survival: Does pursuit of incremental or far-ranging innovation make manufacturing establishments more resilient. <i>Research Policy</i> , 47(9), 1801-1810.	Capacidad empresarial	Recopilación de artículos científicos	Positivo: facilitar el comportamiento innovador de las empresas puede ser un aspecto importante del desarrollo económico, ya que esta capacidad potencialmente salva puestos de trabajo Negativo: Si bien la concentración en la innovación incremental a través de sistemas de mejora continua es probablemente una mejor estrategia, los empresarios buscan una innovación sustantiva para ser más resilientes
A35	Sabahi, S., & Parast, M. M. (2020). Firm innovation and supply chain resilience: a dynamic capability perspective. <i>International Journal of Logistics Research and Applications</i> , 23(3), 254-269.	Capacidad empresarial	se realizó una búsqueda en 355 artículos sobre resiliencia	Positivo: la innovación puede mejorar las capacidades de intercambio de conocimientos, agilidad y flexibilidad Negativo: sin embargo estas capacidades a su vez tienen un significado y no pueden impactar en mejorar la resiliencia

Nro.	DESCRIPCIÓN	CATEGORÍAS	MUESTRA	HALLAZGOS
A36	Lee, Y. (2020). A Situational Perspective on Employee Communicative Behaviors in A Crisis: The Role of Relationship and Symmetrical communication. <i>International Journal of Strategic Communication</i> , 14(2), 89-104.	Capacidad empresarial	Se realizó una encuesta en línea con 410 empleados	Positivo: una relación favorable antes de la crisis entre una organización y sus empleados afecta significativamente la forma en que perciben una crisis y sus comportamientos comunicativos. Negativo: Aunque los empleados son componentes críticos de una organización, ya que están directamente relacionados con la crisis, pocas organizaciones priorizan la comunicación con los empleados sobre el desarrollo de estrategias de comunicación
A37	Kim, Y. (2020). Organizational resilience and employee work-role performance after a crisis situation: exploring the effects of organizational resilience on internal crisis communication. <i>Journal of Public Relations Research</i> , 1-29.	Resistir	Una encuesta a nivel nacional 830 empleados	Positivo: La resiliencia organizacional está asociada positiva y significativamente con los trabajadores, contribuyendo así a la eficacia organizacional después de una situación de crisis Negativo: este estudio no incluyó los efectos de las estrategias de comunicación, como el tiempo de comunicación y las estrategias de mensajes, sobre la resiliencia organizacional y los resultados de comportamiento posteriores
A38	Kim, Y., & Lim, H. (2020). Activating constructive employee behavioural responses in a crisis: Examining the effects of pre-crisis reputation and crisis communication strategies on employee voice behaviours. <i>Journal of Contingencies and Crisis Management</i> .	Resiliencia laboral	640 empleados de la empresa en línea Qualtrics	Positivo: los gerentes de crisis que pueden activar y promover las voces positivas del comportamiento de los empleados, lo que influye en la toma de decisiones estratégicas del liderazgo en una crisis organizacional. Negativo: El estudio se basó en un solo tipo de crisis operativa
A39	Mora, Y. O., & Santos, M. D. L. M. (2020). La resiliencia organizacional. Un constructo para empoderar a las empresas. <i>Revista Cubana de Salud y Trabajo</i> , 21(2), 66-71.	Riesgo organizacional	Se realizó una revisión de 30 bibliografías actualizadas	Positivo: : La resiliencia empodera a las empresas a responder de manera efectiva y propicia aprovechar las oportunidades para actuar con rapidez y eficacia en situaciones de amenaza y crisis; la resiliencia organizacional es una competencia clave de toda organización. Negativo: el desarrollo de la resiliencia no es fácil, ya que no todas las organizaciones tienen la capacidad de reinventarse
A40	Aldana, M. L. R., & Hernández, J. G. V. (2019). El camino hacia la resiliencia organizacional: un acercamiento metodológico. A methodological approach towards organizational resilience. <i>Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional</i> , 4(10), 63.	Capacidades dinámicas	Recopilación de 6 artículos científicos	Positivo: las organizaciones que logran sobreponerse ante la adversidad sin duda quedan con un aprendizaje que deben de capitalizar Negativo: existe el riesgo inminente de enfrentarse al final de un ciclo y no sobrevivir a la adversidad

Anexo 4:

Rejilla de revisiones sistemáticas

Nro.	Referencia de la Fuente	Título	Revista	Base de datos	Año	Autor	Metodología	Palabras Claves	Muestra	Conclusiones	Recomendaciones	Limitaciones del Estudio	Pertinencia de la fuente de investigación
A1	Peter Ping Li, (2020), <i>Organizational resilience for a New Normal: Balancing the Paradox of Global Interdependence</i> , doi: 10.1017/mor.2020.30 disponible en https://www.cambridge.org/core .	Resiliencia organizacional para una nueva normalidad: equilibrar la paradoja de la interdependencia global	Management and Organization Review	Scopus, Social Sciences Citation Index, Business Source Premier	2020	Peter Ping Li	Cualitativo	Resiliencia, resiliencia organizacional, COVID-19	no muestra	Concluye que el acoplamiento estrecho y la interdependencia excesiva están interrelacionados, pues el acoplamiento permite que algunos de los componentes de la organización persistan sin la necesidad de ajustarse a los cambios (p. 6)	Recomienda evitar los extremos polarizados de acoplamiento estrecho o desacoplamiento a favor de un acoplamiento flojo en varios grados para gestionar la paradoja de la interdependencia global, con un equilibrio asimétrico. (p. 6)		Este artículo resalta la resiliencia en términos de recuperación para la supervivencia puede adoptar el formato de innovación sobre la agilidad y versatilidad de los recursos en forma de improvisación y bricolaje (p. 5)
A2	Hillmann, J., & Guenther, E. (2020). <i>Organizational Resilience: A Valuable Construct for Management Research. International Journal of Management Reviews</i> . DOI: 10.1111/ijmr.12239	Resiliencia organizacional: una construcción valiosa para la investigación en gestión	International Journal of Management Research	Scopus, Social Science Citation Index, Business Source Premier, Psycinfo	2020	Julia Hillmann and Edeltraud Guenther	Cualitativo	Resiliencia Organizacional, organización, mitigación, gestión	126 referencias	Concluye que las organizaciones solo podrán mejorar su resiliencia si hay claridad en el concepto y las variables que se evalúan, desarrollar y mejorarlos continuamente con el tiempo (p. 23)	Abordar la claridad conceptual de la resiliencia organizacional y desarrollar un concepto más claro. (p. 1)	Los investigadores critican el concepto por ser confuso y por lo tanto, carece de una definición coherente, que deduce el significado del concepto para la práctica e investigación (p.1) Para medir la resiliencia, todavía hay confusión ya que se mencionan o miden una multitud de factores, en términos de tipo de construcción, ya que la resiliencia organizacional se ha conceptualizado como un constructo latente.	Los hallazgos de una revisión anterior sobre la resiliencia en el contexto organizacional y empresarial muestran que, aunque la investigación empírica sobre el concepto ha aumentado, todavía se necesita más claridad en términos de su medición, es por ello que este artículo presenta una revisión sistemática del constructo de resiliencia organizacional que cubre aspectos tanto conceptuales como operacionales

Nro.	Referencia de la Fuente	Título	Revista	Base de datos	Año	Autor	Metodología	Palabras Claves	Muestra	Conclusiones	Recomendaciones	Limitaciones del Estudio	Pertinencia de la fuente de Investigación
A3	Teng-Calleja, M., Hechanova, M. R. M., Sabile, P. R., & Villasanta, A. P. V. P. (2020). Building organization and employee resilience in disaster contexts. <i>International Journal of Workplace Health Management.</i>	Q2 desarrollar la resiliencia de la organización y los empleados en contextos de desastres	International journal of workplace health Management	Scopus	2020	Mendiola Teng-Calleja, Maria Regina M. Hechanova and Pinky Rose Sabile, Angeliq Pearl Virtue P. Villasanta	Cualitativo	Resiliencia de los empleados, resiliencia organizacional, resiliencia ante desastres, modelo de resiliencia	13 entrevistas entre líderes y empleados de corporaciones de generación de energía	las presencias de iniciativas de construcción de resiliencia contribuyen a la resiliencia organizacional, que afecta la resiliencia de los empleados	considerar la exploración de otros factores como el rol del liderazgo, cultura, recursos y experiencias pasadas.	La contribución relativamente baja de las iniciativas de la organización a la resiliencia de la organización sugiere que puede ser necesario explorar otros factores. Además, a pesar de utilizar un enfoque secuencial de métodos mixtos, la realización de estudios longitudinales en investigaciones futuras proporcionará datos más sólidos sobre el impacto de las intervenciones en la resiliencia (p.14)	Varios autores han argumentado que las organizaciones pueden aumentar o atenuar la resiliencia, sin embargo, la relación entre las iniciativas organizacionales, la resiliencia organizacional y la resiliencia de los empleados aún no se ha probado empíricamente. En este estudio, exploramos cómo las iniciativas de construcción de resiliencia en las organizaciones laborales aumentan la resiliencia organizacional, lo que a su vez promueve la resiliencia de los empleados.
A4	Carmeli, A., Dothan, A., & Boojhawon, D. K. (2020). Resilience of sustainability oriented and financially-driven organizations. <i>Business Strategy and the Environment</i> , 29(1), 154-169.	Q1 Resiliencia de organizaciones orientadas a la sostenibilidad e impulsadas por las finanzas	Business Strategy and the Environment	Scopus	2019	Abraham Carmeli, Ari Dothan and Dev Kumar Boojhawon	Explicativa	aprendizaje, brecha de retroalimentación del desempeño, resiliencia, búsqueda, sustentabilidad	no tiene muestra	promover como limitar comportamientos pueden ser útil para mejorar la resiliencia organizacional (p.1)	los gerentes deben determinar la identidad de la organización y comprender completamente el camino a través del cual su orientación puede traducir las brechas de retroalimentación del desempeño en el desarrollo de estrategias (p.10)	el estudio de la resiliencia organizacionalista todavía en su infancia y es bastante común que la teoría en esta etapa este fragmentada y evolucione a través de diferentes perspectivas y enfoques teóricos (p.11)	las organizaciones a menudo experimentan brechas, ya sean negativas o positivas. Centrarse en las finanzas de las empresas, la teoría del comportamiento de la empresa describe a los gerentes como interpretar la brecha entre el desempeño financiero real y el rendimiento financiero específico de sus organizaciones

Nro.	Referencia de la Fuente	Título	Revista	Base de datos	Año	Autor	Metodología	Palabras Claves	Muestra	Conclusiones	Recomendaciones	Limitaciones del Estudio	Pertinencia de la fuente de investigación
A5	McCarthy, I. P., Collard, M., & Johnson, M. (2017). Adaptive organizational resilience: an evolutionary perspective. Current Opinion in Environmental Sustainability, 28, 33-40.	Resiliencia organizativa adaptativa: una perspectiva evolutiva	Current Opinion in Environmental Sustainability	Scopus	2017	Ian P McCarthy, Mark Collard and Michael Johnson	Cualitativo	Resiliencia, Adaptabilidad		Concluyeron que la resiliencia adaptativa en términos de las desafiantes condiciones en el entorno desencadena cambios en la organización, por el cual el cambio se crea, selecciona y replica para convertirse en una organización receptante	Recomendaron para futuras investigaciones estudiar la flexibilidad en la organización y adaptabilidad en el trabajador ante una crisis.	El estudio de gestión de operaciones publicados reveló que se ha pasado por alto el proceso de cambio de configuración a lo largo del tiempo. En cambio, los estudios en cuestión se han centrado en la relación entre las características de una configuración y su desempeño.	Las organizaciones producen nuevas configuraciones para lidiar mejor con las condiciones ambientales adversas, suponemos que la selección entre organizaciones y la selección dentro de la organización operan conjuntamente. En el primero, el mercado y otras fuerzas ambientales discriminan entre organizaciones en función de los productos y / o servicios que venden. En la selección dentro de la organización, los líderes organizacionales crean e implementan de manera proactiva nuevas y mejores formas de trabajar
A6	Mithani, M. A., Gopalakrishnan, S., & Santoro, M. D. (2020). Does exposure to a traumatic event make organizations resilient? Long range planning, 102031.	La exposición a un acontecimiento traumático hace que las organizaciones sean resistentes	Long Range Planning	Scopus	2020	Murad A. Mithani, Shanthi Gopalakrishnan, Michael D. Santoro	Cualitativo	Resiliencia, Adversidad, Alianza interorganizacional	174 empresas	concluyó que la resiliencia organizacional no está asociada con recursos o capacidades de aprendizaje. Es decir, a pesar de los recursos y los conocimientos, la resiliencia en la empresa se desarrolla al estar frente a una posible amenaza.	Recomendo ampliar el trabajo al identificar en qué medida los efectos son similares en industrias y tipos de empresas.	Aunque creemos que nuestros hallazgos se pueden generalizar a muchos otros tipos de organizaciones, nuestro estudio se centró en la industria petrolera. Por lo tanto, los estudios futuros podrían expandir nuestro trabajo al identificar hasta qué punto los efectos son similares entre industrias y tipos de empresas.	A pesar de estar dotadas de recursos y oportunidades de aprendizaje comparables, las organizaciones no tienen la misma probabilidad de exhibir resiliencia, más bien, la resiliencia está motivada por la intensidad con la que la organización percibe las amenazas a las que se enfrenta

Nro.	Referencia de la Fuente	Título	Revista	Base de datos	Año	Autor	Metodología	Palabras Claves	Muestra	Conclusiones	Recomendaciones	Limitaciones del Estudio	Pertinencia de la fuente de investigación
A7	Manfield, R. C., & Newey, L. R. (2018). Resilience as an entrepreneurial capability: integrating insights from a cross-disciplinary comparison. International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research.	La resiliencia como capacidad empresarial: integración de las ideas de una comparación interdisciplinaria	International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research	Scopus, Social Sciences Citation Index	2018	Russell Charles Manfield and Lance Richard Newey	Cualitativo	Emprendimiento, resiliencia, rutinas, heurística		Concluyó que las organizaciones deben implementar la resiliencia de acuerdo al perfil de amenaza y desorganización, requiriendo respuestas basadas en rutinas, condiciones de gravedad e impactos a la organización	recomendó investigar los vínculos entre los tipos de resiliencia organizacional y las rutinas, teniendo en cuenta otros factores para recuperarse de alguna amenaza	Desarrollar la resiliencia en una variedad de situaciones adversas requiere que las empresas desarrollen una cartera de capacidades de resiliencia. Las empresas deben aprender a igualar la capacidad requerida para el perfil de amenaza específico al que se enfrentan. Esto incluye una combinación de respuestas rutinarias para volver a la estabilidad, pero también respuestas más flexibles basadas en heurísticas para la reconfiguración estratégica	Se han esbozado varios esquemas para desarrollar la resiliencia organizacional, que cubren la gestión de un subconjunto de activos que son recursos humanos y condiciones ambientales
A8	Tisch, D., & Galbreath, J. (2018). Building organizational resilience through sensemaking: The case of climate change and extreme weather events. Business Strategy and the Environment, 27(8), 1197-1208.	Construir la resiliencia organizacional a través de la sensibilización: El caso del cambio climático y los fenómenos meteorológicos extremos	Business Strategy and the Environment	Scopus	2018	Daniel Tisch and Jeremy Galbreath	Cualitativo	Cambio climático, toma de sentido ecológico, fenómenos meteorológicos extremos, resiliencia organizacional	38 empresarios	concluyeron, la adaptación anticipatoria puede ser un factor clave en la organización generando resiliencia	recomendaron para futuras investigaciones enfocarse en el aspecto metodológico de la construcción de resiliencia en la organización.	hay tres limitaciones principales en el diseño de investigación de este estudio: preocupación con la subjetividad en la investigación cualitativa, retrospectiva sentido positivo en los datos de las entrevistas y sesgo de deseabilidad social (p.8)	examinar la retención, la promulgación y la selección micro procesos de creación de sentido temáticamente y para mostrar como la creación de sentido permite y limita la resiliencia (p.8)

Nro.	Referencia de la Fuente	Título	Revista	Base de datos	Año	Autor	Metodología	Palabras Claves	Muestra	Conclusiones	Recomendaciones	Limitaciones del Estudio	Pertinencia de la fuente de investigación
A9	Gimenez, R., Hermantes, J., Labaka, L., Hiltz, S. R., & Turoff, M. (2017). Improving the resilience of disaster management organizations through virtual communities of practice: A Delphi study. Journal of Contingencies and Crisis Management, 25(3), 160-170.	Mejora de la resiliencia de las organizaciones de gestión de catástrofes mediante comunidades virtuales de practica: un estudio Delphi	Journal of Contingencies and crisis Management	Scopus	2017	Raquel Gimenez, josue Hermantes, Leire Labaka, Starr Roxanne Hiltz and Murray Turof	el diseño de su investigación es exploratorio	cambio climático, gestion del cambio, resiliencia		Concluyeron que un enfoque centrado en la resiliencia lleva a las organizaciones a ser proactivas para lidiar tanto con los riesgos esperados como los inesperados a través de consiente, flexible, capacitado y preparado, entendiendo que no trabajan solos y que las situaciones de desastres requieren respuesta organizacional	recomendaron para futuras investigaciones llevar este estudio a nivel local para identificar si las partes interesadas presentan problemas de coordinación debido a la ocurrencia de un desastre en la zona.	una limitación de este estudio fue la falta de respuestas para producir diferencias significativas entre los principios de resiliencia (p.11)	analiza el potencial para mejorar la resiliencia organizacional de la gestion de desastres (p.1)
A10	Doerfel, M. L., & Harris, J. L. (2017). Resilience processes. The international encyclopedia of organizational communication, 1-6.	Procesos de resiliencia	The International Encyclopedia of Organizational Communication	Scopus	2017	Marya L. Doerfel and Jack L. Harris	el diseño de su investigación es explicativo	gestion, comunicación, tecnología		Concluyeron que la interacción entre individuos y organización incorporan la información necesaria para el funcionamiento organizativo antes, durante y después de un desastre	recomendaron para futuras investigaciones enfocarse en el estudio de capital social y la resiliencia en las organizaciones como también el enfoque en la tecnología y el aporte para la resiliencia organizacional.	las redes resilientes operan en multiples niveles, con el apoyo de interacciones interpersonales e interorganizativas que fomentan las acciones colectivas necesarias para la reconstrucción (p.2)	

Nro.	Referencia de la Fuente	Título	Revista	Base de datos	Año	Autor	Metodología	Palabras Claves	Muestra	Conclusiones	Recomendaciones	Limitaciones del Estudio	Pertinencia de la fuente de investigación
A11	Prayag, G., Spector, S., & Orchardson, C., & Chowdhury, M. (2020). Psychological resilience, organizational resilience and life satisfaction in tourism firms: Insights from the Canterbury earthquakes. Current Issues in Tourism, 23(10), 1216-1233.	Resiliencia psicológica, resiliencia organizacional y satisfacción con la vida en las empresas turísticas: conocimientos de los terremotos de Canterbury	Current Issues in Tourism	Scopus	2020	Girish Prayag Samuel Spector, Caroline Orchardson & Mesbahuddin Chowdhury	el diseño de la investigación es explicativo	Resiliencia organizacional, satisfacción de vida, resiliencia del trabajador, resiliencia psicológica, terremoto	719 organizaciones	La resiliencia organizacional y la de los empleados se correlacionan para una mejor satisfacción y adaptación para sobrevivir y prosperar en el entorno.	Investigar los impactos y la relación entre la resiliencia de los empleados y la resiliencia organizacional en organizaciones turísticas.	los resultados se basan en un tamaño de muestra pequeño y una secuencia específica de terremotos en una ubicación específica.	proporciona evidencia de la relación entre diferentes tipos de resiliencia y de los empleados que afectan la recuperación de organizaciones turísticas después de los terremotos
A12	Kim, Y. (2020). Organizational resilience and employee work-role performance after a crisis situation: exploring the effects of organizational resilience on internal crisis communication. Journal of Public Relations Research, 1-29.	Resiliencia organizacional y el desempeño del rol laboral de los empleados tras una situación de crisis: exploración de los efectos de la resiliencia organizativa en la comunicación de crisis	Journal of Public Relations Research	Scopus, Social Sciences Citation Index, Business Source Elite, Communication & Más Media Index, Psycinfo	2020	Young Kim	El diseño de su investigación fue explicativo	Resiliencia organizacional, organización de empleados, desempeño de roles laborales, crisis interna efectiva, comunicación, crisis		La resiliencia organizacional está asociada positivamente con los trabajadores, contribuyendo así a la eficacia organizacional después de una situación de crisis	Realizar una evaluación más objetiva entre la resiliencia organizacional y el factor humano adoptando una perspectiva longitudinal proporcionando una fuerte inferencia de causalidad, mostrando la naturaleza dinámica de la organización	se basó sobre la instrumentación de auto informe para medir la resiliencia organizacional a través de la competencia de los empleados, autoeficacia y comportamientos de comunicación para la creación de sentido (p.18)	explorar los resultados positivos de las organizaciones resiliencia nacional para ir como los empleados resilientes pueden apoyar a una organización adaptándose e iniciando cambios durante el proceso de recuperación después de una crisis

Nro.	Referencia de la Fuente	Título	Revista	Base de datos	Año	Autor	Metodología	Palabras Claves	Muestra	Conclusiones	Recomendaciones	Limitaciones del Estudio	Pertinencia de la fuente de investigación
A13	Sahebjamnia, N., Torabi, S. A., & Mansouri, S. A. (2018). Building organizational resilience in the face of multiple disruptions. International Journal of Production Economics, 197, 63-83.	construyendo resiliencia organizacional frente a múltiples disrupciones	International Journal of Production Economics	Science Citation Index Expanded, Scopus, Business Source Premier	2018	Navid Sahebjamnia, S. Ali Torabi, S. Afshin Mansouri	Metodología de investigación descriptiva	Resiliencia organizacional, Gestión de continuidad empresarial, Gestión de operaciones de desastres, programación multiobjetivo, programación posibilita robusta		Las capacidades de las organizaciones para restaurar la reanudación de sus funciones críticas dependen en gran medida de sus recursos, de hecho, los gerentes deben determinar las medidas de continuidad de sus funciones críticas (es decir, MBCO y MTPD) según sus recursos internos y externos.	Estudiar la resiliencia y la correlación entre incidentes disruptivos y los impactos directos e indirectos en la organización	falta de datos históricos explícitos sobre el impacto y la probabilidad de incidentes disruptivos (p.8)	Planificar los recursos tanto internos como externos con un tiempo de reanudación mínimo, tiempo de restauración y pérdida en el nivel operativo de funciones críticas al hacer concesiones entre fuentes para los planes de continuidad, el tiempo de recuperación y el punto de recuperación
A14	Karman, A. (2020). Flexibility, coping capacity and resilience of organizations: between synergy and support. Journal of Organizational Change Management.	Flexibilidad, capacidad de afrontamiento y resiliencia de las organizaciones: entre sinergia y apoyo	Journal of Organizational Change Management	Scopus	2020	Agnieszka Karman	el diseño de su investigación es explicativo	Gestión, resiliencia, flexibilidad, capacidad de afrontamiento, organización		concluyó que la resiliencia en la organización contribuye a la capacidad para desarrollar una resistencia a largo plazo siendo flexible para reaccionar a condiciones turbulentas que puedan surgir	recomendó para futuras investigaciones el estudio de como las organizaciones se preparan realmente para eventos inesperados, acepte los problemas y aprenda de ellos.	investigación empírica, investigar las relaciones entre los diferentes tipos de eventos y diferentes respuestas	es estudiar los siguientes términos relacionados: flexibilidad, resiliencia y afrontamiento, capacidad con el fin de aclarar las relaciones entre ellos (p.1)
A15	Branicki, L. J., Sullivan-Taylor, B., & Livschitz, S. R. (2018). How entrepreneurial resilience generates resilient SMEs. International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research.	¿Cómo la resiliencia empresarial genera pymes resilientes	International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research	Scopus, Social Sciences Citation Index, Psycinfo, EBSCO, Business Source Elite	2018	Layla Jayne Branicki, Bridgette Sullivan-Taylor and Sarah Rachael Livschitz	el diseño de su investigación es explicativo	Resiliencia, recursos humanos, administración, conceptual, trabajos sucios, estrategias de manejo		concluyeron que las empresas resilientes generan mayor capacidad gracias a la experiencia directa de la gerencia, generando una diferencia significativa con otras organizaciones	aconsejaron para futuras investigaciones el estudio del desarrollo de la resiliencia en la organización a través de la planificación y recursos fomentando una capacidad que sea transferida hacia los colaboradores.	el análisis empírico se basa en una base de evidencia relativamente modesta (p.14)	investigar como los comportamientos emprendedores apoyan a las pequeñas empresas, perfeccionando el concepto de resiliencia empresarial e identificar como se podría promover la resiliencia de las PYME

Nro.	Referencia de la Fuente	Título	Revista	Base de datos	A Autor ñ o	Metodología	Palabras Claves	Muestra	Conclusiones	Recomendaciones	Limitaciones del Estudio	Pertinencia de la fuente de investigación
A16	Duchek, S. (2020). Organizational resilience: a capability-based conceptualization. Business Research, 13(1), 215-246.	Resiliencia organizacional: una capacidad conceptualizada	Journal of Business Research	Springer	2 0 2 0	La metodología del diseño es descriptiva	Resiliencia organizacional, capacidad de resiliencia, proceso de resiliencia		Concluye que la combinación de capacidades de las tres etapas pueden conducir a organizaciones resilientes, estas organizaciones deben poseer capacidades (potencial de resiliencia) y capacidades reactivas (realización de la resiliencia). Además, deben poseer resiliencia cognitiva y conducta	Desarrollar cuestionarios para capturar las capacidades de resiliencia, así como la resiliencia como la resiliencia factores cuantitativamente y probar correlaciones estadísticas		tiene como objetivo hacer una contribución a este heterogeneo campo de investigación mediante la profundización de la comprensión de la construcción compleja e incrustada de la resiliencia organizacional (p. 1)
A17	Burnard, K., Bhamra, R., & Tsinopoulos, C. (2018). Building organizational resilience: Four IEEE transactions on engineering management, 65(3), 351-362.	Fomento de la resiliencia organizacional: cuatro configuraciones	IEEE TRANSACTIONS ON ENGINEERING MANAGEMENT	Scopus	2 0 1 8	El diseño de la investigación fue explicativo	Capacidades dinámicas, cadena de suministro, resiliencia organizacional	150 fuentes	Las organizaciones pueden ocupar una de las cuatro configuraciones diferentes para construir resiliencia, dependiendo del grado de su orientación hacia la Preparación.	Los futuros investigadores podrían concentrar su atención tanto en las implicaciones estratégicas de la resiliencia en relación con el desempeño de una organización como en los mecanismos que apoyan la adaptación de una organización durante períodos de adversidad	la naturaleza de la resiliencia puede tener paralelos más estrechos con las organizaciones que eligen operar dentro. (p.10)	explora empíricamente la organización proceso al inicio de las interrupciones y los factores que determinan diferentes configuraciones de respuestas
A18	Korber, S., & McNaughton, R. B. (2018). Resilience and entrepreneurship: a systematic literature review. International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research.	Resiliencia y espíritu empresarial: una revisión sistemática	International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research	Scopus	2 0 1 8	el diseño de su investigación fue explicativo	iniciativa empresarial, resiliencia empresarial, resiliencia	144 artículos	Concluyeron que el enfoque de la resiliencia empresarial se centra en el individuo y aspectos organizacionales también aspectos sociales y consecuencias ambientales	La investigación futura debería adoptar un enfoque más holístico para explorar el espíritu empresarial y la resiliencia desde una perspectiva longitudinal y de múltiples niveles	falta mayor comprensión de las prácticas y los procesos que la sustentan (p.26)	el propósito de este documento es revisar la literatura existente en la intersección de la resiliencia y el espíritu empresarial (p.2)

Nro.	Referencia de la Fuente	Título	Revista	Base de datos	Año	Autor	Metodología	Palabras Claves	Muestra	Conclusiones	Recomendaciones	Limitaciones del Estudio	Pertinencia de la fuente de investigación
A19	Bendickson, J. S., Madden, L., McDowell, W. C., & Gur, F. A. (2020). Entrepreneurial opportunity recognition in the face of disasters. International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research.	Oportunidad emprendedora reconocimiento ante desastre	International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research.	Scopus	2020	Furkan Amil Gur, Joshua S. Bendickson, Laura Madden, William C. McDowell	El diseño de la investigación fue cualitativo	Derrame del petróleo en el horizonte de aguas profundas, recuperación regional, elementos psicológicos de desastres, oportunidad empresarial, análisis de contenido cualitativo	183 artículos relevantes	Concluyeron que las organizaciones que encuentran la oportunidad dentro de un desastre resultan ser más beneficioso para la organización.	Recomendaron para las nuevas investigaciones que aborden el estudio del enfoque psicológico en la toma de oportunidades ante un desastre.		examina el papel de los empresarios, reconocimiento de oportunidades, participación de partes interesadas y elementos de la recuperación psicológica (p.1)
A20	Eggers, F. (2020). Masters of disasters? Challenges and opportunities for SMEs in times of crisis. Journal of Business Research, 116, 199-208.	¿Maestros de los desastres? Retos y oportunidades para las pymes en tiempos de crisis	Journal of Business Research	Scopus	2020	Fabien Eggers	el diseño de la investigación fue cualitativo	Pequeñas empresas, PYMES, crisis, estrategia, COVID-19	69 manuscritos	mayor probabilidad de sobrevivir durante periodos de crisis al encontrar diversas oportunidades	Recomendó para futuras investigaciones sobre cómo reaccionan las empresas emergentes a las crisis.	se necesitan estudios adicionales que investigan desafíos especiales y reacciones de acuerdo a la actual crisis (p.7)	un estudio de la literatura en crisis anteriores enfocado en ymes
A21	Bănică, A., Kourtit, K., & Nijkamp, P. (2020). Natural disasters as a development opportunity: a spatial economic resilience interpretation. Review of Regional Research, 1-27	los desastres naturales como oportunidad de desarrollo: una interpretación de la resiliencia económica espacial	Review of Regional Research	springer	2020	Alexandru Bănică, Karima Kourtit and Peter Nijkamp	el diseño de la investigación fue cualitativo	desastres naturales, resiliencia, riesgo, oportunidad, marco de oportunidad, efecto de recuperación		Los desastres abren oportunidades para reconstruir y mejorar los resultados incluida la mitigación de desastres futuros.	recomendaron para futuras investigaciones enfocarse en el estudio de sistema emergente ante desastres continuos.		investia esta propuesta desafiante mediante el desarrollo de un riesgo-desastre oportunidad para un sistema territorial (p.1)

Nro.	Referencia de la Fuente	Título	Revista	Base de datos	Año	Autor	Metodología	Palabras Claves	Muestra	Conclusiones	Recomendaciones	Limitaciones del Estudio	Pertinencia de la fuente de investigación
A22	Al-Abrow, H., Alnoor, A., & Abbas, S. (2019). The effect of organizational resilience and CEO's narcissism on project success: Organizational risk as mediating variable. <i>Organization Management Journal</i> , 16(1), 1-13.	el efecto de la resiliencia organizacional y los directores ejecutivos narcisismo sobre el éxito del proyecto: riesgo organizacional como variable mediadora	Organization Management Journal	Scopus	2019	Hadi Al-Abrow, Alhamzali Alnoor and Sammar Abbas	El diseño de la investigación fue cualitativo.	Narcisismo del CEO, resiliencia organizacional, riesgo organizacional, éxito en el proyecto		concluyeron que existen lados negativos de los CEO narcisistas en el sentido de que pueden contribuir al rendimiento incluso con el uso de recursos.	Recomendaron para futuras investigaciones analizar el efecto del narcisismo del CEO con el éxito del proyecto.		tuvo como objetivo determinar el efecto de la resiliencia organizacional y el director ejecutivo (CEO) narcisismo sobre el éxito del proyecto a través del papel mediador de los riesgos organizacionales (p.2)
A23	Jiang, Y., Ritchie, B. W., & Verreynne, M. L. (2019). Building tourism organizational resilience to crises and disasters: A dynamic capabilities view. <i>International Journal of Tourism Research</i> , 21(6), 882-900.	Fomento de la resiliencia organizacional del turismo ante crisis y desastres: una vista de capacidades dinámicas	International Journal of Tourism Research	Science Citation Index Expanded, Scopus, Social Sciences Citation Index	2019	Yawei Jiang, Brent W. Ritchie, Martie Louise Verreynne	El diseño de la investigación fue cualitativo.	Capacidades dinámicas, turbulencia ambiental, rutinas operativas, resiliencia organizacional, recursos flojos		concluyeron que las oportunidades que surge para una organización durante la resiliencia es significativa para su desarrollo.	recomendaron para estudios futuros la investigación empírica de la transición de las organizaciones relacionadas en etapas de oportunidades	el claro mecanismo de cómo funciona para diferentes organizaciones turísticas requiere más estudios.	las capacidades dinámicas proporcionan un mecanismo que permite el turismo organizaciones para responder a los cambios ambientales (p.1)
A24	Chandra, Y., & Paras, A. (2020). Social entrepreneurship in the context of disaster recovery: Organizing for public value creation. <i>Public Management Review</i> , 1-22.	Emprendimiento Social en el contexto de recuperación del desastre: organización para la creación de valor público	Public Management Review	Scopus	2020	Yanto chandra and Arnil Paras	El diseño de la investigación fue cualitativo.	Desastre, emprendimiento social, valor público, efectucción, grupo de respuesta emergente		concluyeron en identificar el emprendimiento posterior a un desastre de manera diferente a lo largo del tiempo	recomendaron para futuras investigaciones ampliar el número de casos para obtener un mejor resultado según los países.	pequeño número de casos en estudio limita la generalización de los hallazgos (p.13)	capacidad de sobrevivir de la organización

Nro.	Referencia de la Fuente	Título	Revista	Base de datos	Año	Autor	Metodología	Palabras Claves	Muestra	Conclusiones	Recomendaciones	Limitaciones del Estudio	Pertinencia de la fuente de investigación
A25	Zare, H., Wang, P., Zare, M. J., Azadi, M., & Olsen, P. (2020). Business Continuity Plan and Risk Assessment Analysis in Case of a Cyber Attack Disaster in Healthcare Organizations. In 17th International Conference on Information Technology–New Generations (ITNG 2020) (pp.137-144). Springer, Cham.	Plan de continuidad de negocio y análisis de evaluación de riesgos en caso de un desastre de ataque cibernético	In 17th International Conference on Information Technology–New Generations (ITNG 2020)	Springer	2020	Hossei Zare, Ping Wang, Mohammad J. Zare, Mojgan Azadi y Peter Olsen	el diseño de la investigación fue cualitativo	desastre de ciberataque en salud, análisis de evaluación de riesgos, plan de continuidad		concluyeron que la toma de decisiones, una gestión correcta es favorable para manejar un desastre en una organización	Recomendaron que las futuras investigaciones se complementen teóricamente con la gestión de riesgos	necesidad de tener un dialogo afectivo con otras organizaciones de las que depende la integridad de sus sitios (p.7)	objetivo de recuperación de desastres y la disponibilidad de sistema tecnologico de la informacion (p.1)
A26	Wijethilake, C., & Lama, T. (2019). Sustainability core values and sustainability risk management: Moderating effects of top management commitment and stakeholder pressure. Business Strategy and the Environment, 28(1), 143-154.	Valores fundamentales de sostenibilidad y gestión de riesgos de efectos moderadores del compromiso de la alta dirección y presión de las partes interesadas	Business Strategy and the Environment	Scopus	2019	Chaminda Wijethilake and tek Lama	el diseño de la investigación fue mixto	sistema de control de gestion, valores fundamentales de sostenibilidad, riesgo de sostenibilidad, compromiso de la alta direccion		Concluyeron que las organizaciones que están comprometidas con las operaciones y prácticas de sostenibilidad están naturalmente inclinados a minimizar los riesgos de sostenibilidad.	recomendaron que futuras investigaciones pueden proporcionar evidencia empírica de un enfoque integrado para abordar la gestión de riesgos a nivel individual.	necesidad de tener un dialogo afectivo con otras organizaciones de las que depende la integridad de sus sitios (p.7)	examina los efectos del compromiso de la alta direccion y la presion de las partes interesadas sobre la relacion entre los valores fundamentales de la sostenibilidad (p.1)

Nro.	Referencia de la Fuente	Título	Revista	Base de datos	Año	Autor	Metodología	Palabras Claves	Muestra	Conclusiones	Recomendaciones	Limitaciones del Estudio	Pertinencia de la fuente de investigación
A27	Soltanizadeh, S., Rasid, S. Z. A., Golshan, N. M., & Ismail, W. K. W. (2016). Business strategy, risk management and organizational performance. Management Research Review.	Estrategia comercial, gestión de riesgos empresariales y desempeño de la organización	Management Research Review.	Science Citation Index Expanded, Scopus, Social Sciences Citation Index	2016	Sara soltanizadeh, siti zaleha, Abdul Rasid Nargess	el diseño de la investigación fue cualitativo	gestión de riesgo, resiliencia, estrategia comercial		concluyeron que la gestión de riesgos se relaciona entre el liderazgo y el desempeño de la organización.	Recomendaron para futuras investigaciones enfocarse en el efecto de la estrategia empresarial en la gestión de riesgos empresariales.	el nivel de honestidad de las respuestas puede no ser tan confiable como se esperaba y resultado la exactitud de los datos puede ser cuestionable	este estudio amplió el conocimiento sobre la gestión de riesgos empresariales al proporcionar más información sobre el impacto de diferentes tipos de estrategias comerciales (p.16)
A28	Martinelli, E., Tagliacuzzi, G., & Marchi, G. (2018). The resilient retail entrepreneur: dynamic capabilities for facing natural disasters. International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research.	El emprendedor minorista resiliente: capacidades dinámicas para enfrentar desastres naturales	International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research.	Scopus, Social Sciences Citation Index,	2018	Elisa Martinelli, Giulia Tagliacuzzi, Gianluca Marchi	el estudio se realizó aplicando un enfoque cualitativo.	Capital social, Emprendedores, Capacidades dinámicas, Resiliencia organizacional		concluyeron que las capacidades son útiles para desarrollar vías de recuperación posterior a un desastre	recomendaron para investigaciones futuras el estudio del efecto que tiene el entorno en la organización para ser resilientes.	Este estudio proporcionará a los pequeños empresarios minoristas y al público autoridades con conocimientos útiles sobre cómo los países en desarrollo y el capital social pueden apoyar prácticamente las vías de recuperación en diferentes momentos en la ocurrencia de un desastre natural.	El propósito de este artículo es investigar las dimensiones formativas de la resiliencia organizacional - a saber, capacidades dinámicas (CD) y capital social, que muestran los empresarios minoristas frente a los desastres. El artículo evalúa el capital social y apoya la resiliencia de los pequeños empresarios durante tres unidades temporales de análisis: antes del terremoto, durante el período de emergencia y durante el proceso de recuperación.

Nro.	Referencia de la Fuente	Título	Revista	Base de datos	Año	Autor	Metodología	Palabras Claves	Muestra	Conclusiones	Recomendaciones	Limitaciones del Estudio	Pertinencia de la fuente de investigación
A29	Darkow, P. M. (2019). Beyond "bouncing back": Towards an integral, capability-based understanding of organizational resilience. Journal of Contingencies and Crisis Management, 27(2), 145-156.	Más allá de "recuperarse": hacia una capacidad integral basada en la resiliencia organizacional	Journal of Contingencies and Crisis Management	Scopus, Social Sciences	2019	Philipp M. Darkow	el estudio se realizó aplicando un enfoque cualitativo.	Gestión del cambio, Contingencias, crisis		concluyeron que es igualmente importante ser capaz de prepararse y responder a averías y al mismo tiempo poder cambiar sin problemas entre las prácticas relevantes.	recomendaron para investigaciones futuras el estudio empírico de las actividades de recuperación de las organizaciones post desastre.	Este enfoque se basa en supuestos relacionados con evaluar la evaluabilidad de los riesgos, y esos supuestos tienen ciertas limitaciones importantes.	Destaca la importancia de implementar capacidades diferentes pero específicas en diferentes fases de crisis. Este concepto permite integrar los conocimientos del revisó la literatura y arroja luz sobre la fase de recuperación como un Aspecto desatendido en la investigación sobre resiliencia.
A30	Freeburg, D. (2020). An information-based approach to organizational change management. VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems.	Un enfoque basado en la información al cambio organizacional	VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems	Scopus, Inspecc, Library and Information Science Abstracts	2020	Darin Freeburg	El diseño de la investigación fue cualitativo	Gestión del cambio, comportamiento organizacional, campañas de información.		concluyó que las barreras de comportamiento se pueden abordar utilizando campañas de información, y es más eficiente que el liderazgo.	Recomendó para futuras investigaciones el estudio entre la relación de líder y cambio en el personal.	midió los cambios percibidos en el comportamiento que pueden no correlacionarse completamente con el cambio real. Sin embargo, la descripción densa que ofrece el estudio de caso aumenta la credibilidad de fi hallazgos que muestran una fuerte conexión entre el modelo de conocimiento y el cambio de comportamiento.	Aunque la difusión de información se considera ampliamente dentro de las organizaciones como un método obsoleto para iniciar un cambio de comportamiento, este estudio tiene como objetivo sugerir que aún puede ser eficaz si se realiza estratégicamente.

Nro.	Referencia de la Fuente	Título	Revista	Base de datos	Año	Autor	Metodología	Palabras Claves	Muestra	Conclusiones	Recomendaciones	Limitaciones del Estudio	Pertinencia de la fuente de investigación
A31	By, R. T. (2020). Organizational change and leadership: Out of the quagmire.	Cambio organizacional y liderazgo: fuera del Cenagal	Journal of Change Management	Emerging Sources Citation Index, Scopus, Psycinfo, Business Source Elite	2020	Rune Todnem	El diseño de la investigación fue cualitativo	Cambio organizacional, liderazgo, enojado, anticipación, replanteando		concluyó que el cambio organizacional debe ser constante para lograr obtener una diferencia.	Recomendó para futuras investigaciones el análisis en organizaciones enfocadas en el cambio	Mediante la habilitación activa del cambio en nuestro medio y el rechazo de la siones que se han permitido supurar durante demasiado tiempo podemos reformular los desafíos de cambio y liderazgo para anticipar nuevos avances imaginativos y progresistas caminos a seguir	es importante tener en cuenta que el cambio no es algo en lo que fallamos a menudo a través de la referencia de la dirección y empleados.
A32	Tengblad, S. (2018). Organizational Resilience: Theoretical Framework. In The Resilience Framework (pp. 19-38). Springer, Singapore.	Resiliencia organizacional: marco teórico	In The Resilience Framework	springer	2018	Stefan Tengblad	El diseño de la investigación fue cualitativo	teoría evolutiva, cambio planificado, complejidad, variación, selección, retención y sostenibilidad.		concluyó que la capacidad del cambio se refiere a la flexibilidad y la innovación	Recomendó para futuras investigaciones un mayor aporte de información respecto al cambio organizacional	Los hallazgos de la teoría de la complejidad que destaca la centralidad de los eventos imprevistos y las consecuencias imprevistas. Tal Los eventos y las consecuencias pueden ser tanto positivas como negativas (Enfatiza la importancia necesaria para que una organización resiliente encuentre un equilibrio adecuado entre confiabilidad, eficiencia y capacidad de cambio.

Nro.	Referencia de la Fuente	Título	Revista	Base de datos	Año	Autor	Metodología	Palabras Claves	Muestra	Conclusiones	Recomendaciones	Limitaciones del Estudio	Pertinencia de la fuente de investigación
A33	Morais-Storz, M., Platou, R. S., & Norheim, K. B. (2018). Innovation and metamorphosis towards strategic resilience. International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research.	Innovación y metamorfosis hacia la resiliencia estratégica	International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research.	Scopus, Social Sciences Citation Index, INSPEC	2018	Marta Morais-Storz, Rikke Platou, Kine Berild Norheim	La metodología de la investigación fue de carácter explicativo	Innovación, metamorfosis organizacional, resiliencia estratégica	no menciona	Se concluye que la resiliencia para la renovación y supervivencia organizacional es indiscutible, pero al conceptualizar la resiliencia estratégica como algo que se puede desarrollar y nutrir, este documento sugiere factores que pueden promoverla	Se propone que la resiliencia estratégica es una característica emergente y dinámica de las organizaciones en la que el legado organizacional es un antecedente definitorio, la orientación futura del equipo de alta dirección es un sistema de creencias fundamental y la formulación de problemas es un proceso deliberado clave.	Aunque la investigación conceptual de la resiliencia estratégica ofrece claridad sobre un fenómeno complejo, se necesita evidencia empírica para proporcionar una prueba de los conceptos y sus relaciones	El propósito de este documento es examinar lo que significa ser resiliente en el contexto de turbulencia, complejidad e incertidumbre ambientales, y sugerir cómo las organizaciones pueden desarrollar resiliencia estratégica
A34	Wojan, T. R., Crown, D., & Rupasingha, A. (2018). Varieties of innovation and business survival: Does pursuit of incremental or far-ranging innovation make manufacturing establishments more resilient? Research Policy, 47(9), 1801-1810.	Variedades de innovación y supervivencia empresarial: ¿La búsqueda de una innovación incremental o de gran alcance hace que los establecimientos de fabricación sean más resistentes?	Research Policy	Scopus, Social Sciences Citation Index, Business Source Premier	2018	Timothy R. Wojan, Daniel Crown, Anil Rupasingha	La metodología de la investigación fue de carácter explicativo	Innovación auto informada, análisis de clases latentes, ciclo de producto, análisis de supervivencia	no menciona	Se concluye que la innovación sustantiva es tan importante para la supervivencia como la innovación incremental, puesto que, contribuyó a las posibilidades de supervivencia para el establecimiento	Se recomienda investigar más sobre las acciones innovadoras sustantivas y la innovación incremental para una mejor supervivencia	Nuestro análisis apoya el argumento de que la innovación en general, y la innovación sustantiva en particular, en las áreas rurales es tan importante como en las áreas urbanas en términos de resiliencia de las empresas y desarrollo económico local. Por esta razón, facilitar el comportamiento innovador de las empresas rurales puede ser un aspecto importante del desarrollo económico rural, ya que esta capacidad potencialmente salva puestos de trabajo rurales	Estas nuevas medidas proporcionan evidencia de que la innovación sustantiva es al menos tan importante para la supervivencia del establecimiento en el contexto rural como se suponía que era en el contexto urbano

Nro.	Referencia de la Fuente	Título	Revista	Base de datos	Año	Autor	Metodo logia	Palabras Claves	Muestra	Conclusiones	Recomendaciones	Limitaciones del Estudio	Pertinencia de la fuente de investigación
A35	Sabahi, S., & Parast, M. M. (2020). Firm innovation and supply chain resilience: a dynamic capability perspective. International Journal of Logistics Research and Applications, 23(3), 254-269.	Innovación empresarial y resiliencia de la cadena de suministro: una perspectiva de capacidad dinámica	International Journal of Logistics Research and Applications	Scopus, Social Sciences Citation Index, Business Source Premier,	2020	Simahi y Mahour M. Parast	La metodología de investigación fue de carácter explicativo	Innovación, riesgo de la cadena de suministro, administración, resiliencia	no menciona	Se concluye que una empresa con un entorno más innovador sería más resistente a las interrupciones, porque la innovación, directamente, ayuda a fortalecer la capacidad positivamente en la gestión de riesgos	Se recomienda para las futuras investigaciones estudiar el efecto y el tipo de innovación sobre las capacidades resilientes, considerando el segmento y tamaño de la industria	Existen limitaciones que deben abordarse en estudios futuros. La primera dirección futura puede ser la realización de un estudio empírico y la operacionalización de las medidas utilizando el modelo propuesto de innovación y resiliencia. Además, puede haber otras capacidades de mediación que relacionen la innovación con la resiliencia organizacional.	en la innovación puede mejorar las capacidades de intercambio de conocimientos, agilidad y la flexibilidad dentro de un firm, y estas capacidades a su vez tienen un significado. Por lo tanto, proporcionamos evidencia de la importancia de la innovación para mejorar la Resiliencia de las empresas a la interrupción de la cadena de suministro.
A36	Lee, Y. (2020). A Situational Perspective on Employee Communicative Behaviors in A Crisis: The Role of Relationship and Symmetrical Communication. International Journal of Strategic Communication, 14(2), 89-104.	Una perspectiva situacional del empleado comunicativos en una crisis: el papel de la relación y la comunicación simétrica	International Journal of Strategic Communication	Scopus, Communication & Mass Media Index	2020	Yeunjae Lee	La metodología de investigación fue de carácter explicativo	Desempeño de empleados, crisis, comunicación, resiliencia organizacional	no menciona	Se concluye que una relación favorable antes de la crisis entre una organización y sus empleados afecta significativamente la forma en que perciben una crisis y sus comportamientos comunicativos.	Se recomienda explorar la eficacia de la comunicación de crisis en un contexto de crisis interna utilizando métodos tanto cuantitativos como cualitativos	Como el estudio se centró solo en una crisis como ejemplo de discriminación de género en el lugar de trabajo), factores contextuales como la industria o la proporción de mujeres y hombres en la organización pueden haber afectado los resultados. Se deben incorporar más escenarios y ejemplos (por ejemplo, crisis externas) en estudios futuros para generalizar los patrones de comportamiento de los empleados durante una crisis	La comunicación simétrica percibida fortalece la relación entre la relación preestablecida con los empleados y sus percepciones de crisis. Los hallazgos brindan una imagen completa del proceso mediante el cual dirige los comportamientos de los empleados en una crisis, así como los efectos positivos de la comunicación interna simétrica. Se discuten las implicaciones teóricas y prácticas.

Nro.	Referencia de la Fuente	Título	Revista	Base de datos	Año	Autor	Metodología	Palabras Claves	Muestra	Conclusiones	Recomendaciones	Limitaciones del Estudio	Pertinencia de la fuente de investigación
A37	Kim, Y. (2020). Organizational resilience and employee work-role performance after a crisis situation: exploring the effects of organizational resilience on internal crisis communication. Journal of Public Relations Research	Resiliencia organizacional y desempeño laboral de los empleados después de una situación de crisis: exploración de los efectos de la resiliencia organizacional en la comunicación interna de crisis	Journal of Public Relations Research	Scopus, Social Sciences Citation Index, Business Source Elite, Communication & Mass Media Index, Psycinfo	2020	Youngho Kim	El diseño de su investigación fue explicativo	Resiliencia organizacional, desempeño de empleados, roles laborales, crisis interna, comunicación efectiva, comunicación en crisis	no menciona	La resiliencia organizacional está asociada a una actitud positiva y significativa con los trabajadores, contribuyen a la eficacia organizacional después de una situación de crisis	Realizar una evaluación más objetiva entre la resiliencia organizacional y el factor humano adoptando una perspectiva longitudinal proporcionando así a la organización una fuerte inferencia de causalidad, mostrando la naturaleza dinámica de la organización.	Este estudio tiene algunas limitaciones que deberían abordarse en futuras investigaciones. Primero, este estudio se basó en la instrumentación de autoinforme para medir la resiliencia organizacional a través de los empleados. conductas de competencia, autoeficacia y comunicación para la creación de sentido y el dar sentido, así como el desempeño de roles laborales. En futuras investigaciones se necesita una evaluación más objetiva de estas variables y un mejor control del sesgo del método para fortalecer la validez de los resultados	El propósito de este estudio es explorar los resultados positivos de la resiliencia organizacional para ver cómo los empleados resilientes pueden apoyar a una organización adaptándose e iniciando cambios durante el proceso de recuperación después de una crisis. Este estudio se centra en la resiliencia organizacional generada por los empleados, como un sistema resiliente, a través de su capacidad psicológica y conductas comunicativas positivas
A38	Kim, Y., & Lim, H. (2020). Activating constructive employee behavioural responses in a crisis: Examining the effects of pre-crisis reputation communication strategies on employee voice behaviours. Journal of Contingencies and Crisis Management.	Activar respuestas conductuales constructivas de los empleados en una crisis: examen de los efectos de la reputación y la comunicación anteriores a la crisis	Journal of Contingencies and Crisis Management.	Scopus, Social Science Citation Index, Business Source Premier, Psycinfo	2020	Young Kim Hyunji (Dana) Lim	La metodología de la investigación fue de carácter experimental	Resiliencia Organizacional, organización, mitigación, gestión	640 empleados de la empresa en línea Qualtrics	concluyeron que los líderes necesitan tomar decisiones basadas en una comprensión de las opiniones y comportamientos de los empleados	recomendaron para futuras investigaciones explorar como los comportamientos de voz de los empleados pueden ser facilitados	Dado que solo se consideraron los factores situacionales de crisis en una crisis, incluida la reputación interna anterior a la crisis y las estrategias de comunicación de crisis, este estudio no explicó otros factores que se ha encontrado que influyen en los comportamientos de voz de los empleados. La probabilidad de un comportamiento de voz positiva de los empleados debería ser mayor, en la medida en que un empleado tenga un fuerte deseo de ayudar a la organización a funcionar de manera más eficaz o más apropiada con respecto a sus empleados	Para desarrollar mejores soluciones que ayuden a una organización a hacer frente a una situación tan problemática (crisis), el liderazgo debe alentar a los empleados a expresar ideas más constructivas en lugar de destructivas. En este sentido, este estudio se centró en investigar factores importantes que promueven el comportamiento constructivo de la voz de los empleados y suprimen los comportamientos destructivos de la voz de los empleados durante una crisis

Anexo 5

Rejilla de revisiones sistemáticas con categorización teórica

Nro.	Titulo	Categoria de analisis	
A1	Resiliencia organizacional para una nueva normalidad: equilibrar la paradoja de la interdependencia global	<p>interdependencia</p> <p>se argumenta que el exceso de acoplamiento estrecho de diversas naciones de la red global tiene la culpa de la rapida y amplia difusion de COVID-19 a lo largo de la red global debido a la enorme cantidad de viajeros y la escasez de suministros medicos debido a las interdependencia extremadamente interconectadas cadenas de suministros de componentes en todo el mundo con una dependencia total de subcontratacion. (p. 2) a nivel organizacional el efecto de la interdependencia sobre la resiliencia se ocupa del equilibrio entre la necesidad de interdependencia y la de autonomia tanto en los vinculos internos como externos (p. 3)</p>	<p>sobreconcentracion</p> <p>el problema es la sobreconcentracion de la oferta global en una o muy pocas ubicaciones, que exacerba el efecto negativo de la interdependencia estrechamente acoplada en la red global. (p. 2).</p>
A2	Resiliencia organizacional: una construccion valiosa para la investigacion en gestion	<p>Capacidad de anticipar</p> <p>se refiere a la atencion que las organizaciones prestan anticiparse a los acontecimientos inesperados, esto puede lograrse mediante la prevision que incluye pensar en multiples futuros, por ejemplo la planificacion de escenarios puede mejorar la capacidad de reconocer o percibir situaciones futuras mediante la creacion de conciencia, pero esto puede llevar a la ceguera con respecto a otros acontecimientos que no se esperaban, por ello algunos autores destacan que la capacidad de hacer sentido y el proceso correspondiente es más importante que la anticipación. (pag.6)</p>	<p>Capacidad de mantener</p> <p>se trata de mantener una mentalidad positiva en la organización mientras sufre un evento critico o cambio, también crea estabilidad, así, una organización es capaz de mantener la organización en funcionamiento o minimizar el impacto del evento (p.18)</p> <p>Capacidad de recuperarse</p> <p>describe la rapidez con la que la organización es capaz de volver al estado anterior al evento, esto incluye el desarrollo de soluciones viables en el menor tiempo posible. (p.18)</p> <p>Capacidad de adaptación</p> <p>se trata de la adaptación de los recursos, los procesos interpersonales y las rutinas organizativas para hacer frente a los impactos de un evento disruptivo, producir capacidades dinamicas para mejorar y adaptar las habilidades y capacidades internas (p.18)</p> <p>Capacidad de comportamiento</p> <p>capacidad de ver las oportunidades que surgen de la situación relacionado con cierta insensibilidad a la retroalimentación negativa y al restablecimiento de la confianza incluso ante el desánimo frecuente (p.18)</p> <p>Capacidad de crecimiento</p> <p>capacidad de salir de esa crisis fortalecida y con mas recurso, además se relaciona con el aprendizaje de esa experiencia para desarrollar nuevas capacidades (p.18)</p>

Nro.	Título	Categoría de análisis	Resiliencia	Recuperación
A3	desarrollar la resiliencia de la organización y los empleados en contextos de desastres	Construcción de resistencia incluye la construcción de un sistema de información y comunicación, poner en práctica protocolos que garanticen la seguridad de los empleados y activen la emergencia respuesta, formación y capacitaciones de equipos de asignar recursos financieros y de otro tipo. (p.5)	activación de los protocolos de intervención en crisis. Una importante intervención de salud mental de inmediato pos desastre en primeros auxilios psicológicos ya sea en una intervención individual o como una intervención basada en la organización (p.3)	Recuperación las intervenciones que ayudan en la recuperación incluyen terapia para que las víctimas de trauma aborden miedo y promover la integridad y el control (p.3)
A4	Resiliencia de organizaciones orientadas a la sostenibilidad e impulsadas por las finanzas	sostenibilidad organizaciones orientadas a la sostenibilidad tienden a adoptar un enfoque más amplio, abordar y participar en actividades financieras, sociales y ambientales (p.2)	económico la organización impulsada financieramente tiende a centrarse en abordar los intereses de los accionistas (p.2)	
A5	Resiliencia organizativa adaptativa: una perspectiva evolutiva	Condiciones desafiantes Influye en como los entornos afectan a las organizaciones a través del proceso de poner a disposición o retener recursos. Las formas organizativas se pueden clasificar en términos de su eficacia en obtención de recursos (p.2)	Proceso de cambio modelo de cambio evolutivo para explicar como las diferencias en perturbación y munificencia actúan sobre el evolutivo proceso de variación, selección y retención para impulsar cambios que mejoran la resiliencia en la configuración organizacional (p.2)	gestión de operaciones las configuraciones se producen a partir de adaptaciones resilientes difieren y están relacionadas con otro (p.3)
A6	La exposición a un acontecimiento traumático hace que las organizaciones sean resistentes	alianzas estrategias las alianzas permiten a las empresas beneficiarse del conocimiento y apoyo de otros (p.2)		
A7	La resiliencia como capacidad empresarial: integración de las ideas de una comparación interdisciplinaria	psicología la capacidad de utilizar los recursos internos y externos con éxito para resolver etapas salientes, problemas de desarrollo, a pesar de la adversidad significativa (p.6)	ecología el estudio de un sistema ecológico nos invita a considerar cuestiones como umbrales en la capacidad para absorber los impactos antes de que los factores protectores de resiliencia actuales sean transgredidos (p.7)	
A8	Construir la resiliencia organizacional a través de la sensibilización: El caso del cambio climático y los fenómenos meteorológicos extremos	ecológica la creación de sentido en un proceso mediante el cual los actores prestan atención a eventos y darles significado. Atención dados y significados adjuntos son catalizadores para el desarrollo y la construcción de resiliencia organizacional (p.5)		

Nro.	Título	Categoría de análisis
A9	Mejora de la resiliencia de las organizaciones de gestión de catástrofes mediante comunidades virtuales de práctica: un estudio Delphi	<p>alta dirección</p> <p>implica fomentar una cultura de resiliencia en el día a día y en situaciones de desastre dentro de la organización</p> <p>reconstrucción</p> <p>los plazos latentes, débiles y fuertes se invocan en las reconfiguraciones de la red para reintegrar o reconfigurar las organizaciones y las redes en las que están inmersas tras la interrupción.</p>
A10	Procesos de resiliencia	<p>compromiso del personal</p> <p>participación del personal en la notificación de incidentes. Así como sus participaciones en el intercambio de lecciones aprendidas y mejores prácticas (p.2)</p> <p>Disponibilidad externa</p> <p>Permite a una organización recibir información y recursos materiales de fuentes externas</p>
A11	Resiliencia psicológica, resiliencia organizacional y satisfacción con la vida en las empresas turísticas: conocimientos de los terremotos de Canterbury	<p>capacitación y preparación</p> <p>mejora de la competencia técnica y conocimiento de la competencia de los miembros. Operaciones complejas para que puedan reconocer los riesgos y responder a situaciones inesperadas de manera apropiada (p.3)</p> <p>resiliencia psicológica</p> <p>resiliencia organizacional</p> <p>capacidad de una organización para absorber, desarrollar respuestas específicas a situaciones y participar en actividades transformadoras de manera efectiva que capitalizan sorpresas disruptivas que pueden potencialmente amenazar la supervivencia organizacional (p.5)</p>
A12	Resiliencia organizacional y el desempeño del rol laboral de los empleados tras una situación de crisis: exploración de los efectos de la resiliencia organizativa en la comunicación de crisis	<p>desempeño laboral</p> <p>particularmente en tiempos de incertidumbre, tal desempeño del rol de trabajo se divide en tres subdimensiones diferentes: organización competencia, adaptabilidad y proactividad de los miembros (p.8)</p> <p>competencia del empleado</p> <p>se refiere a su capacidad para aplicar el conocimiento, la comprensión y las habilidades desempeñarse acorde con los estándares requeridos en el empleo, incluida la resolución de problemas y satisfacer demandas cambiantes (p.5)</p>
A13	construyendo resiliencia organizacional frente a múltiples disrupciones	<p>gestión de operaciones</p> <p>considerando objetivo de tiempo de recuperación y objetivo de punto de recuperación (p.3)</p> <p>gestión de continuidad</p> <p>para planificar la continuidad del negocio y la recuperación ante desastres, la organización se basa en dos estándares desarrollados por la organización internacional de normas y el british estándar institute (p.3)</p>

Nro.	Título	Categoría de análisis	flexibilidad	innovacion
A14	Flexibilidad, capacidad de afrontamiento y resiliencia de las organizaciones: entre sinergia y apoyo	<p>capacidad de afrontamiento</p> <p>capacidad de las personas, organizaciones, sistemas, utilizando las habilidades y recursos disponibles, para enfrentar y manejar condiciones adversas, emergencias o desastres (p.4)</p>	<p>este componente le permite lograr un rendimiento aceptable, niveles de modificaciones. Es la capacidad de mantener la eficiencia como parte de los cambios de misión y tareas (p.5)</p>	<p>se refiere a situaciones en las que la organización no ve la posibilidad de una reacción adecuada. Entonces es recomendable generar o desarrollar nuevas tácticas y métodos de conducta, mediante el uso de una solución novedosa.</p>
A15	¿Cómo la resiliencia empresarial genera pymes resilientes	<p>planificación</p> <p>identifican proactivamente los riesgos emergentes y puntos de vulnerabilidad.</p>	<p>mentalidad empresarial</p> <p>permite que las pymes sean flexibles, adaptables e innovadoras (p.5)</p>	
A16	Resiliencia organizacional: una capacidad conceptualizada	<p>anticipación</p> <p>aspectos preventivos relacionados con una perturbación. Se refiere a la capacidad de detectar críticas dentro de la empresa o en su entorno para adaptarse de manera proactiva (p.10)</p>	<p>afrontamiento</p> <p>manejo efectivo de situaciones inesperadas. Eventos para resistir la destrucción. La capacidad para hacer frente a lo inesperado es estrechamente relacionada con la gestión de crisis (p.12)</p>	<p>adaptacion</p> <p>ajustes despues de la crisis y se dirige hacia el avance organizacional (p.14)</p>
A17	Fomento de la resiliencia organizacional: cuatro configuraciones	<p>toma de decisiones</p> <p>proceso de analizar informacion y utilizar el conocimiento para resolver problemas (p.3)</p>	<p>preparación</p> <p>es el grado en que la organización desarrolla un enfoque sistemático para gestionar los riesgos y puede ser reactivo o proactivo (p.5)</p>	<p>adaptacion</p> <p>grado de una organización asigna de manera flexible los recursos que responden a una disrupcion y puede ser rígido o ágil (p.5)</p>
A18	Resiliencia y espíritu empresarial: una revision sistematica	<p>adaptativa</p> <p>se centra en las respuestas durante y despues de las perturbaciones (p.17)</p>		
A19	Oportunidad emprendedora reconocimiento ante desastre	<p>oportunidad</p> <p>apoyo financiero que fue recibid, así como las oportunidades que surgieron como resultado de voluntarios y trabajadores de limpieza (p.13)</p>		

Nro.	Título	Categoría de analisis	emprendimiento
A20	¿Maestros de los desastres? Retos y oportunidades para las pymes en tiempos de crisis	finanzas la falta de financiación causada por menores ingresos y / o políticas de inversión más estrictas (p.2)	las pymes con mejor orientación emprendedora tienen una mejor supervivencia y posibilidades durante y después de una crisis.
A21	Los desastres naturales como oportunidad de desarrollo: una interpretación de la resiliencia económica espacial	recuperacion medidas de respuestas a emergencias (p.19)	
A22	el efecto de la resiliencia organizacional y los directores ejecutivos narcisismo sobre el éxito del proyecto: riesgo organizacional como variable mediadora	riesgos organizacionales los riesgos organizacionales representan la perdida potencial y su importancia junto con la incertidumbre relacionada (p.4)	
A23	Fomento de la resiliencia organizacional del turismo ante crisis y desastres: una vista de capacidades dinámicas	capacidades dinamicas mejoran el desempeño de las organizaciones en el entorno a través de cambios organizacionales e innovación	
A24	Emprendimiento Social en el contexto de recuperación del desastre: organización para la creación de valor público	efectividad los empresarios convierten ideas en bruto en oportunidades a través de un proceso iterativo	
A25	Plan de continuidad de negocio y analisis de evaluación de riesgos en caso de un desastre de ataque cibernético	recuperacion el proceso de recuperar una organización afectada por un daño específico a su estado antes de un desastre se define como recuperación de desastre (p.3)	
A26	Valores fundamentales de sostenibilidad y gestión de riesgos de sostenibilidad: efectos moderadores del compromiso de la alta dirección y presión de las partes interesadas	gestion de riesgos se ocupa no solo del reconocimiento, medición, evaluación y gestion asociados con impactos nocivos en resultados organizacionales	
A27	Estrategia comercial, gestión de riesgos empresariales y desempeño de la organización	gestion de riesgos cambios desconocidos que influyen en el valor futuro del sistema (p.4)	
A28	El emprendedor minorista resiliente: capacidades dinámicas para enfrentar desastres naturales	Oportunidad Los desastres naturales pueden crear oportunidades empresariales, ya que puede resultar en "una especie de ímpetu para transformar las intenciones empresariales en comportamientos, actuando como fuentes de ideas innovadoras y nuevos emprendimientos.(pag.18)	

Nro.	Título	Categoría de analisis	riesgo	cambio
A29	Más allá de "recuperarse": hacia una capacidad integral comprensión basada en la resiliencia organizacional	oportunidad Las organizaciones que intentan recuperarse pueden estar, cosechando las oportunidades de aprendizaje y adaptación disponibles pero también pueden ir ignorando las oportunidades para innovar y aprovechar las nuevas circunstancias. (pag.7)	la evaluación de riesgos y capacidades de planificación pueden mitigar y prepararse para posibles crisis(pag.2)	Las organizaciones deberán responder a los cambios en curso. Mientras las actividades de recuperación están en curso, las organizaciones pueden necesitar reestructurar sus procesos y reformular sus objetivos(pag.8)
A30	Un enfoque basado en la información al cambio organizacional	cambio La gestión del cambio emergente, se centra en establecer una visión sin una ejecución planificada previamente e invitar a los miembros a participar en la naturaleza de esa ejecución, también es importante reconocer la necesidad de un liderazgo que se involucre más directamente. Si el cambio de comportamiento ocurre solo con ciertos individuos y no en una escala social más grande, ese comportamiento no será sostenible(pag.13)		
A31	Cambio organizacional y liderazgo: fuera del Cenagal	cambio El cambio solo es necesario cuando está vinculado al propósito organizacional y en línea con la organización. valores nacionales. El cambio por el bien del cambio es dañino y resultará en un cambio fatiga(pag.5)		
A32	Resiliencia organizacional: marco teórico	cambio Los altos directivos pueden planificar y respaldar algunos de estos cambios, pero muchos cambios, quizás la mayoría, simplemente ocurren sin su participación o influencia(pag.5)	riesgo Porque es imposible anticipar o prepararse para todos los riesgos y el desarrollo eventos, pero para las organizaciones resilientes se debe de "estar preparado y preparado para no estar preparado"	oportunidad Las oportunidades para hacer descubrimientos afortunados dependen en parte de la relación y se han desarrollado relaciones entre empleados y gerentes de la empresa.
A33	Innovación y metamorfosis hacia la resiliencia estratégica	Oportunidad Identificar y clasificar oportunidades dentro de la turbulencia, la complejidad y la incertidumbre puede, orquestar el cambio mientras se arriesga con la esperanza de obtener ganancias, es similar al espíritu empresarial (pag.6)	cambio Hacer frente al cambio y desarrollar continuamente nuevos conocimientos es clave para el éxito en entornos turbulentos sugieren que la capacidad de adaptación es ventajosa para las organizaciones que tratan con conocimientos complejos y, a menudo, tácitos, donde las circunstancias son muy inciertas (pag.11)	innovación La innovación es el desarrollo e implementación de nuevas ideas o estrategias, es por tanto el mecanismo por el cual las organizaciones pueden reinventarse. (pag.6)
A34	Variedades de innovación y supervivencia empresarial: ¿La búsqueda de una innovación incremental o de gran alcance hace que los establecimientos de fabricación sean más resistentes?	oportunidad Las conductas y creencias emprendedoras se caracterizan por asumir riesgos y ver oportunidades, y por el optimismo y la perseverancia ante los desafíos. Además, el espíritu empresarial y la innovación van de la mano porque es a través del comportamiento empresarial y las creencias que se identifican las oportunidades de innovación que pueden diferenciar a una organización de sus competidores	innovación la innovación es al menos tan importante para la supervivencia del establecimiento en el contexto rural como se suponía que era en el contexto urbano. La innovación también contribuyó a las posibilidades de supervivencia del establecimiento, proporcionando apoyo empírico para el aforismo " innovar o morir"(pag.6)	

Nro.		Titulo		Categoria de analisis	
A35	Innovación empresarial y resiliencia de la cadena de suministro: una perspectiva de capacidad dinámica	Oportunidad	Brindar más oportunidades para planificar, monitorear, anticipar y reabastecer, da como resultado una toma de decisiones precisa, concreta y rápida en situaciones importantes o emergentes(pag.8)	cambio	Para responder a los cambios en el mercado, las empresas necesitan mejorar su capacidad de innovación mediante el reconocimiento y configurar y realinear los recursos y procedimientos existentes. (pag.7)
A36	Una perspectiva situacional del empleado Comportamientos comunicativos en una crisis: el papel de la relación y la comunicación simétrica	cambio	Los académicos también han descubierto que aquellos que están satisfechos dentro de una organización, se identifican con una organización y se sienten apoyados por una organización tienen más probabilidades de expresar su voz con respecto al procedimiento o cambio organizacional (pag.4)	comunicación	El efecto de la innovación en el intercambio de conocimientos es la aplicación innovadora de sistemas de comunicación integrados, que pueden mejorar la capacidad de resiliencia y la gestión de riesgos(pag.8)
A37	Resiliencia organizacional y desempeño del rol laboral de los empleados después de una situación de crisis: exploración de los efectos de la resiliencia organizacional en la comunicación interna de crisis	Oportunidad	Una perspectiva más reciente ha enfatizado la resiliencia organizacional como organización y la capacidad para desarrollar continuamente recursos e identificar oportunidades para aumentar las ventajas competitivas después de una crisis(pag.2)	comunicación	Las acciones comunicativas con respecto a su organización dentro de su red individual, los académicos también han reconocido recientemente la importancia de los empleados 'intercambio voluntario de información y reenvío sobre su organización(pag.1)
A38	Activar respuestas conductuales constructivas de los empleados en una crisis: examen de los efectos de la reputación y la crisis anteriores a la crisis)	comunicación	La comunicación de los empleados con la gerencia sobre sugerencias, ideas e información sobre problemas o cuestiones de interés puede tener enormes implicaciones para el desempeño de una organización e incluso para su supervivencia. (pag.1)	comunicación	Los comportamientos de comunicación positivos para su organización tienden a favorecer la autoeficacia o la competencia y motivan a las personas a participar en procesos de comunicación efectivos, aumentando la probabilidad de un ajuste positivo(pag.4)