



Las opiniones y los contenidos de los trabajos publicados son responsabilidad de los autores, por tanto, no necesariamente coinciden con los de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad.



Esta obra por la Red Internacional de Investigadores en Competitividad se encuentra bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 3.0 Unported. Basada en una obra en riico.net.

Resiliencia Organizacional, recuperación para la fuerza laboral post COVID-19: bienestar físico y psicológico, una perspectiva de género

Ruth Isela Martínez-Valdez¹
*María del Carmen Catache-Mendoza**
*Gloria Pedroza-Cantú***

Resumen

En la actualidad, las organizaciones se esfuerzan por progresar después de la crisis provocada por el confinamiento por COVID-19, ya que no todas las empresas estaban preparadas para enfrentar este fenómeno sin precedentes y que no favorecieron la continuidad de sus operaciones, por lo que trabajan en el desarrollo de habilidades de resiliencia organizacional. El objetivo de este estudio es determinar la diferencia entre mujeres y hombres en la implementación de programas de bienestar psicológico y físico para la recuperación de la fuerza laboral después del COVID-19. Este estudio es cuantitativo, no experimental y transversal; se elaboró una encuesta que se aplicó a una muestra no probabilística de 197 personas que trabajan en empresas de manufactura. Los hallazgos de esta investigación revelaron que no se halló una diferencia significativa en la implementación de programas de bienestar psicológico y físico para la recuperación de la capacidad laboral entre mujeres y hombres.

Palabras clave: Resiliencia organizacional, bienestar psicológico, bienestar físico, género

Abstract

Currently, organizations are striving to progress after the crisis caused by the confinement by COVID-19, since not all companies were prepared to face this unprecedented phenomenon and that did not favor the continuity of their operations, so They work on the development of organizational resilience skills. The objective of this study is to determine the difference between women and men in the implementation of psychological and physical well-being programs for the recovery of the workforce after COVID-19. This study is quantitative, non-experimental and cross-sectional; A survey was developed that was applied to a non-probabilistic sample of 197 people who work in manufacturing companies. The findings of this research revealed that no significant difference was found in the implementation of psychological and physical well-being programs for the recovery of work capacity between women and men.

Keywords: Organizational resilience, psychological well-being, physical well-being, gender

¹ ***Universidad Autónoma de Nuevo León.

Revisión de literatura

Resiliencia Organizacional

La resiliencia organizacional se relaciona con la teoría de la dependencia de recursos de Ulrich y Barney (1984) estos autores señalan que las organizaciones se encuentran expuestas a diferentes factores del entorno que no se pueden controlar, tales como: desastres naturales, factores políticos, legales y económicos, ante este escenario las empresas evolucionan trabajando en darle solución a estos fenómenos y con ellos garantizar a su personal seguridad, supervivencia y estabilidad.

El concepto resiliencia organizacional comprende distintas dimensiones, tales como: la facultad de prevención de consecuencias negativas, o bien la precaución del empeoramiento de esas consecuencias negativas y, la posibilidad para recuperarse ante las consecuencias negativas de un acontecimiento (Medina, 2012).

La supervivencia de las organizaciones dependerá de la capacidad de respuesta ante una crisis, debido a la dependencia entre la empresa y el ambiente externo, las empresas que sobrevivan serán las que mejor se adaptan y se preparan para reaccionar ante las contingencias del entorno. Por ello, el entorno presentará retos y obligará a las organizaciones a buscar y fortalecer su resiliencia organizacional con el objetivo de anticiparse a los riesgos minimizando la incertidumbre (García, et al, 2021).

Las crisis son escenarios de acción que generalmente provocan caos en las organizaciones, se traducen en problemas, pérdidas, etc. Sin embargo, pueden presentarse resultados positivos o negativos dependiendo si se cuenta con protocolos de respuesta, comunicación interna, cierto grado de confianza y sobre todo de la actitud del equipo de trabajo (Véliz, 2021).

No obstante, la resiliencia es dinámica así que la respuesta ante la adversidad o circunstancias no siempre puede ser sostenida o transferida en condiciones diferentes; sin embargo, se considera que haber demostrado resiliencia conduce a fortalecer la capacidad de adaptación a entornos de crisis y recuperarse en el futuro (Meneghelet al, 2016).

El nivel de resiliencia organizacional es proporcional al desarrollo de acciones dinámicas e innovadoras que llevan a cabo las organizaciones con la finalidad alcanzar las metas trazadas mediante el liderazgo organizacional y una planeación estratégica, trabajo en equipo, y constante capacitación que permitirá la transformación efectiva de los procesos de la organización (Rivera, 2017).

Los eventos disruptivos se manifiestan produciendo imprevistos en diversas áreas de las organizaciones tales como ventas, finanzas, cadena de suministros, recursos humanos, proveedores, inventarios, etc. y para la recuperación las organizaciones emplean estrategias que las lleve a su situación original, acorde a las circunstancias, así la resiliencia organizacional aplica en escenarios diversos (León, 2015).

Por lo tanto, se reconocen dos momentos en la asimilación de resiliencia: 1) la transición del momento crítico, y 2) la reconstrucción hacia una nueva realidad (Medina, 2012). Mientras que Ortiz y Erazo (2021) establecen que entre las dimensiones de la resiliencia organizacional se encuentran: responder, recuperar y prosperar; este estudio se enfocará mayormente en la dimensión de recuperar, que se enfoca principalmente en el compromiso con el bienestar del trabajador en un criterio tanto psicológico como físico.

Bienestar psicológico

Dada la crisis laboral producto del COVID-19, para las organizaciones hoy en día, las prácticas de resiliencia organizacional son determinantes para retornar a una condición de normalidad y con ello recuperar la fuerza laboral mediante la búsqueda del beneficio psicológico del capital humano (Hartman, et al, 2020).

Las organizaciones establecen programas para mejorar el bienestar psicológico del personal que comprenden la disminución del estrés laboral a través de prácticas que mejoren la salud mental en el trabajo al tiempo que, a nivel directivo, se informa sobre el impacto que esto tienen en el desempeño de la empresa (Durán, 2010).

En estudio realizado por Estrada y Mamani (2020) existe una relación significativa entre el bienestar psicológico, la perseverancia y sentirse bien solo, lo que significa que, si un individuo manifiesta bienestar psicológico, cuenta con autodisciplina, cualidad que lo respaldará para persistir ante situaciones de crisis; así mismo el individuo se percibe como único e importante, capaz de hacer frente a las contingencias.

El clima organizacional positivo es promotor del bienestar, con ello el capital humano se mostrará más satisfecho y serán mayores las expectativas laborales, considerando que existen políticas equitativas; como resultado hay un mayor nivel de compromiso y de bienestar laboral (Gómez, et al, 2019).

Ante situaciones llenas de obstáculos y presión, ser resilientes y creer en las propias capacidades manifestando confianza y ecuanimidad, conllevará a un incremento del bienestar psicológico y del sostenimiento de relaciones sociales estables, que lleven a su vez a crear redes de apoyo social (Guil, et al, 2016).

Bienestar físico

Cuando se mantiene un equilibrio dinámico entre el cuerpo, la mente y el ambiente natural y social, nos encontramos en un estado de salud; para ello es necesario la presencia de ciertos elementos en equilibrio que al no estar presentes se convierte en necesidad, incluso sufrimiento, no del todo malo pues quienes lo superan podrán ser más resilientes (Fuentes, et al, 2009).

Para las organizaciones la seguridad y la salud en el trabajo se consideran ejes fundamentales, por lo que se llevan a cabo estrategias que minimicen o eliminen factores de riesgos, promoviendo la salud y el autocuidado en los lugares de trabajo para preservar la seguridad e influir de manera positiva en el entorno laboral (Gómez, et al, 2020; Hernández, 2015).

En términos anuales ocurren más de 317 millones de accidentes en los centros laborales en el mundo relacionados con factores de riesgo físico, químico, biológico, psicológico y ergonómicos; a pesar de que existen muchos esfuerzos por parte de las organizaciones para prevenirlos, la creación de una cultura de seguridad y de acciones preventivas aún tiene un largo camino por recorrer (Vargas, y Torres, 2018).

Género

Anterior a este estudio se realizó una investigación sobre la resiliencia organizacional y el impacto de programas bienestar psicológico y físico para la recuperación de personal en la industria de manufactura y comercio, los resultados fueron interesantes, en las empresas de servicios se trabaja más en estrategias de resiliencia organizacional, esto nos llevó a realizar un análisis de cómo impactan a mujeres y hombres (González, Martínez y Catache, 2023).

La pandemia COVID-19 representó una grave amenaza para los avances observados respecto al empoderamiento de la mujer, teniendo como consecuencia mayores desigualdades en cuestión de género, por ello las organizaciones deben establecer en la fase de recuperación, estrategias que propicien el equilibrio en el plano familiar y profesional además de canales de comunicación internos con enfoque de género (Oleaga, et al, 2020).

De manera general, las mujeres comprenden en mayor medida el significado de su vida, creen en sus capacidades y suelen tener mejor definidos sus objetivos; cuando se presentan situaciones de crisis, logran identificar redes de apoyo para buscar soporte en ellas (Benavente y Quevedo, 2018). Sin embargo, también el género se relaciona con el ambiente físico, repercutiendo en mayor medida en las mujeres los efectos negativos del estrés laboral que a su vez se manifiestan en daños en la salud física (Aguirre, et al, 2015).

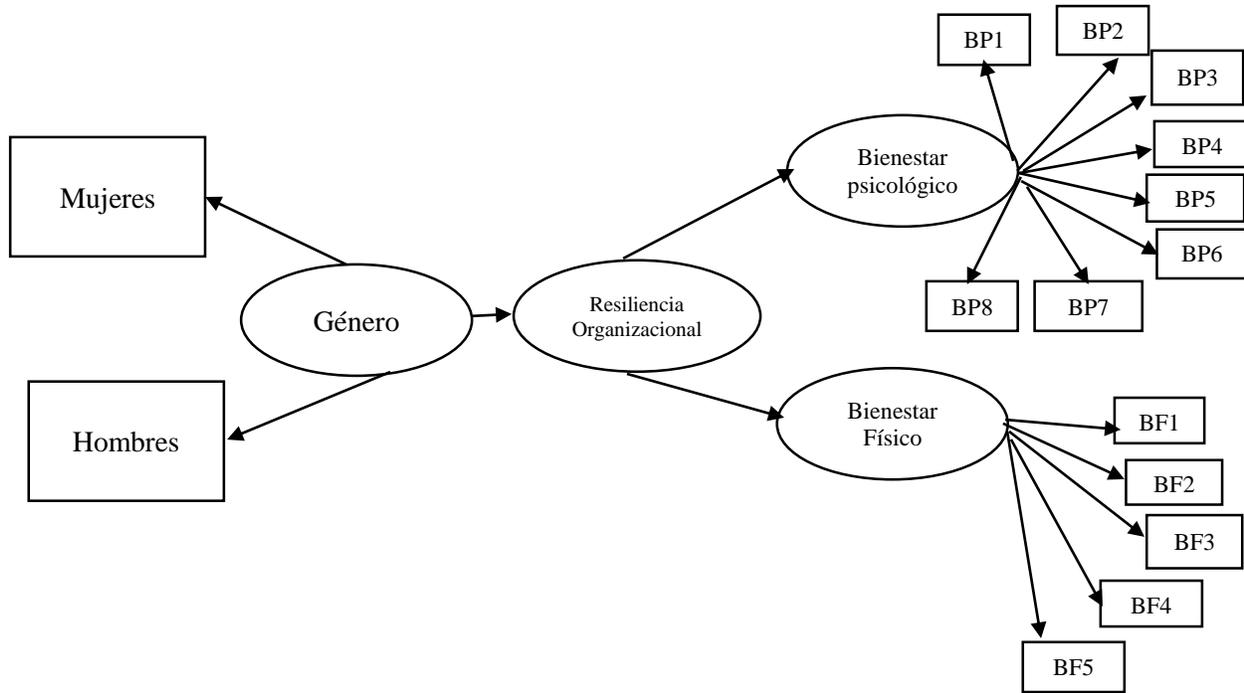
Dentro de la industria manufacturera se observa mayor riesgo de sufrir un accidente en las mujeres por las siguientes causas: la escasa adaptación al trabajo pesado mediante el uso de maquinaria y equipo de seguridad, la poca participación femenina en la industria, la discriminación y la cuestión cultural de una mayor carga en cuanto al cuidado de los hijos que generan conflictos trabajo-familia (Vargas, y Torres, 2018). Se realizó un estudio realizado por Ortega y Peñarroja (2020) se realizó un estudio a 667 hombres y mujeres profesionales de la salud en hospitales de la ciudad de México, en el cual se probó que no existe una diferencia significativa de género en la implementación de programas de resiliencia. Por otro lado, se realizó un estudio entre mujeres y hombres que

trabajaban en la industria manufacturera en Toluca, los resultados de este estudio mostraron una diferencia significativa entre mujeres y hombres respecto a la implementación de programas de resiliencia organizacional (González y Valdez, 2015).

A continuación, se muestra el

Figura 1

Modelo gráfico de la investigación



Para este estudio se analizará la percepción de género sobre la implementación de programas de resiliencia organizacional para la recuperación del personal en empresas de manufactura. Con base en el modelo gráfico (figura 1) y la revisión de la literatura, se desarrolló la siguiente hipótesis.

H1. Existe una diferencia significativa en la percepción entre mujeres y hombres con respecto a la implementación de programas de bienestar psicológico y bienestar físico para la recuperación de la fuerza laboral post COVID-19 en empresas de manufactura en el Área Metropolitana de Monterrey

Metodología

Los participantes de esta investigación fueron mujeres y hombres con edades que oscilaban entre 24-50 años que al momento de realizar la encuesta se encontraban trabajando en empresas del giro de manufactura en el Área Metropolitana de Monterrey, Nuevo León.

Este estudio es de tipo investigación cuantitativa, no experimental y transversal, con un muestreo no probabilístico. Posterior a la revisión de la literatura se elaboró un instrumento de

medición denominado “factores que impactan la resiliencia organizacional” adaptado de Meneghel, et al (2013), el cual se dividió en dos secciones, la primera sección consta de 4 preguntas de tipo demográfico para obtener datos de sexo biológico, edad, giro de la empresa y tamaño de la empresa, en la sección dos se realizaron 13 ítems, 8 para bienestar psicológico y 5 para bienestar físico todos de tipo Likert con una escala de 5 puntos que va de 1.- totalmente de acuerdo hasta 5.- totalmente en desacuerdo

Se realizó una prueba piloto con 60 personas, posteriormente se llevó a cabo un análisis de componentes principales para identificar los factores que expliquen la relación entre variables, el instrumento original tenía 29 ítems, después de realizar el análisis factorial se eliminaron 16 ítems quedando 13 ítems, 8 para bienestar psicológico y 5 para bienestar físico, los resultados se muestran en la tabla 1. En segundo lugar, se hizo un análisis de confiabilidad del instrumento y se obtuvieron los Alfa de Cronbach por variable y del total del instrumento usando el software Statistical Package for Social Sciences (SPSS) v21. Se obtuvieron los siguientes resultados: $\alpha = 0.941$ para el bienestar físico; $\alpha = 0.877$ para bienestar psicológico y para todo instrumento $\alpha = 0.950$.

Tabla 1.

Matriz de componentes rotados

	1	2
BP1	.888	.048
BP2	.877	.099
BP3	.862	.106
BP4	.824	.275
BP5	.823	.311
BP6	.784	.299
BP7	.763	.328
BP8	.753	.251
BF1	.227	.841
BF2	.284	.819
BF3	.276	.754
BF4	.311	.682
BF5	.217	.659

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser

En la tabla 2 se muestra la operacionalización de las variables

Tabla 2
Operacionalización de las variables

Variable	Definición	Instrumento	Operacionalización
Género		Indicador género: mujer y hombre	Pregunta categórica género
Bienestar Psicológico (BP)	Programas que lleven al trabajador a enfrentar y resolver de forma paulatina cualquier nuevo método de trabajo y que le permita tener el control significativo de este	Encuesta tipo Likert Indicadores de Bienestar Psicológico BP1, BP2, BP3; BP4; BP5, BP6, BP7 y BP8	Encuesta en la que a cada respuesta se le asigna un valor del 1 al 5. Se realizó una comparación de medias con ANOVA utilizando SPSS v21
Bienestar Físico (BF)	Programas en los cuales el personal se sienta seguro en un espacio físico, entre los que se cuenta con protocolos de para hacer frente a aspectos de bioseguridad.	Encuesta tipo Likert Indicadores de Bienestar Físico BF1, BF2, BF3, BF4 y BF5	Encuesta en la que a cada respuesta se le asigna un valor del 1 al 5. Se realizó una comparación de medias con ANOVA utilizando SPSS v21

Se recolectó la información en un período comprendido de mayo y junio de 2023, esto a través de una encuesta digital en MS FORMS, este se aplicó enviando una liga para ser contestada por los sujetos de estudio, finalmente se obtuvieron 197 respuestas de personas que trabajan en empresas de manufactura del Área Metropolitana de Monterrey, Nuevo León que oscilaban entre 24 y 50 años.

Resultados

Se utilizó la base de datos de Excel que genera MS FORMS de las encuestas aplicadas, la información se pasó a SPSS v21, se obtuvieron 197 respuestas de las cuales 95 eran mujeres y 105 hombres que al momento de ser encuestados se encontraban trabajando en empresas de manufactura. En relación con la percepción de los encuestados que respondieron cada una de las variables con una escala de Likert de 5, en donde 1 es totalmente en acuerdo y 5 es totalmente en desacuerdo, se estimaron los datos de media, desviación estándar y valores mínimo y máximos (Tabla 3) de toda la población. Respecto a la media se observa que para la variable de bienestar psicológico la media está en 2.24, es decir, no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con lo que se les preguntó, respecto al bienestar físico la media fue de 1.73, es decir que se encuentran de acuerdo con lo que se les preguntó de esta variable.

Tabla 3
Media de las variables de estudio

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Beneficio Psicológico	197	1.00	5.00	2.2462	1.07380
Beneficio Físico	197	.83	4.17	1.7377	.77994
N válido (según lista)	197				

Con los datos obtenidos de la muestra se realizó la comprobación de los supuestos básicos del ANOVA: normalidad y homocedasticidad, condiciones para garantizar la validez de la prueba. Para probar la normalidad se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov el nivel de significancia $p > 0.05$, con este resultado se prueba que existe una distribución normal. Para comprobar la homocedasticidad se llevó a cabo un análisis de Levene y se obtuvo para el bienestar psicológico $p = 0.352$ y para el bienestar físico $p = 0.152$ $\alpha > 0.05$ estos resultados demuestran que los datos presentan varianzas iguales. Este análisis se realizaron en el software SPSS v21.

Probados los supuestos se realizó una prueba ANOVA de un factor, en la tabla 4 se muestran las medias de las dos variables de estudio, para bienestar psicológico para mujeres se obtuvo una media 2.18, mientras que para hombres fue de 2.30 no existe una diferencia importante entre ambos sujetos de estudio, para el bienestar físico la media de mujeres fue de 1.75 y para hombres de 1.72 una pequeña diferencia que indica que para las mujeres si hay un impacto si se implementan prácticas de resiliencia organizacional.

Tabla 4
Media entre Bienestar psicológico y físico entre mujeres y hombres

		N	Media	Desviación típica
Beneficio Psicológico	Mujeres	95	2.1829	1.04643
	Hombres	102	2.3051	1.10054
	Total	197	2.2462	1.07380
Beneficio Físico	Mujeres	95	1.7526	.68799
	Hombres	102	1.7239	.85997
	Total	197	1.7377	.77994

Para comprobar la hipótesis se decidió realizar una prueba ANOVA (Tabla 5). Se determinó el promedio de las variables y con este promedio se calculó una sola variable o escala sumada para realizar el ANOVA obteniéndose los siguientes resultados: para la variable bienestar psicológico se obtuvo $p = 0.426$ y para la variable bienestar físico se obtuvo $p = 0.797$ con lo que se demuestra que no existe una diferencia significativa y por ende se rechaza la H1. Valores para un $p < 0.05$

Tabla 5
ANOVA

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Bienestar Psicológico	Inter-grupos	.735	1	.735	.636	0.426
	Intra-grupos	225.262	195	1.155		
	Total	225.997	196			
Bienestar Físico	Inter-grupos	.041	1	.041	.067	0.797
	Intra-grupos	119.187	195	.611		
	Total	119.227	196			

Conclusiones

Este estudio tenía como objetivo determinar la diferencia entre mujeres y hombres en la implementación de programas de bienestar psicológico y bienestar físico para la recuperación para la fuerza laboral post COVID-19 en empresas de manufactura del Área Metropolitana de Monterrey.

Los resultados de la presente investigación muestran que no existe una diferencia significativa entre mujeres y hombres en empresas de manufactura en la forma que responden a la crisis con desarrollo de programas de resiliencia organizacional para recuperar a sus trabajadores. Los resultados obtenidos coinciden con lo encontrado por Ortega y Peñarroja (2020) estos autores realizaron un estudio de género y no encontraron una diferencia significativa entre mujeres y hombres, cabe mencionar que ambos estudios coinciden en que se realizaron durante la pandemia por COVID-19 lo cual puede influenciar los resultados. Por otro lado, González y Valdez (2015) llevaron a cabo una investigación también entre mujeres y hombres cuyo resultado encontrado fue una diferencia significativa, estos estudios se realizaron en un contexto diferente y en una situación en que no había pandemia ni confinamiento y esto puede ser un elemento para los resultados obtenidos.

Los resultados de este estudio pueden ser de utilidad para empresas del giro de manufactura para trabajar en el desarrollo de habilidades de resiliencia organizacional y adoptar las normas ISO 22316:2017 que aseguran la continuidad de operaciones y preparan a las organizaciones a no solo responder a las consecuencias de la pandemia por COVID-19, sino hacer frente a las eventualidades del entorno que aseguran la continuidad de las operaciones. Por otro lado, este tipo de investigaciones arroja datos sobre la importancia de la recuperación de la fuerza laboral personal a través de establecer programas de bienestar psicológico y físico para asegurar el retorno seguro del personal a los centros de trabajo y con ello tener las herramientas para la adaptación de la nueva forma de trabajo híbrida postpandemia.

Cabe mencionar que los hallazgos de esta investigación no se pueden generalizar, pues solo se aplicó a personas que laboran en el Área Metropolitana de Monterrey, para futuras investigaciones se debe tomar en cuenta, está limitante. A partir de este estudio se pueden realizar otros estudios, uno de ellos es comparar por tamaño de la empresa, también se puede realizar por generaciones o entre diferentes niveles organizacionales.

Referencias

- Aguirre, M. C., Vauro, D. M. R., y Labarthe, C. J. (2015). Estresores laborales y bienestar en el trabajo en personal aeronáutico de cabina. *Ciencias psicológicas*, 9(2), 292-308.
- Benavente, C. M., y Quevedo, A. M. (2018). Resiliencia, bienestar psicológico y estrategias de afrontamiento: Implicaciones sobre la salud. *Asociación Española de Psicología Conductual (AEPC)*, 117-12.
- Comisión Económica Para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2020). *Impactos de la pandemia en los sectores productivos más afectados abarcarán a un tercio del empleo y un cuarto del PIB de la región*. En <https://www.cepal.org/es/comunicados/impactos-la-pandemia->
- Durán, M. M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista nacional de administración*, 1(1), 71-84.
- Estrada, A. E., Mamani, U. H. (2020). Bienestar psicológico y resiliencia en estudiantes de educación superior pedagógica. *Apuntes Universitarios*, 10(4), 55-68.
- Fuentes, N. G. A. L., Medina, J. L. V., van Barneveld, H. O., y Escobar, S. G. (2009). Resiliencia y salud en niños y adolescentes. *CIENCIA ergo-sum*, 16(3), 247-253.
- García, C. R., Valle, C. D., y Canales, G. R. A. (2021). Selección organizacional: resiliencia y desempeño de las pymes en la era de la COVID-19. *Estudios gerenciales*, 37(158), 73-84.
- Guil, R., Zayas, A., Gil-Olarte, P., Guerrero, C., González, S., y Mestre, J. M. (2016). Bienestar psicológico, optimismo y resiliencia en mujeres con cáncer de mama. *Psicooncología*, 13(1), 127.
- Gómez, S., Guarín, I., Uribe, S. L., y Vergel, L. (2020). Prevención de los peligros y promoción de entornos saludables en el teletrabajo desde la perspectiva de la salud pública. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 8(1), 44-52.
- Gómez, S. R., Pando, M. M., Valadez, F. I., Rubio, A. S., Aranda, B. C., y León, C. S. (2019). Clima organizacional, bienestar laboral y work engagement en una empresa de paquetería. *Revista científica retos de la ciencia*, 3(7), 37-47.
- González, E., Martínez, R., Catache, M. (2023). Resiliencia organizacional, recuperación para la fuerza laboral post COVID-19 en empresas de manufactura y comercial (manuscrito enviado para publicación). *Vinculatégica*,
- González, N., y Valdez., J. (2015). Resiliencia. Diferencias por Edad en Hombres y Mujeres Mexicanos. *Acta de Investigación Psicológica*. 5(2), 1996-2011.
- Hartman, S., Weiss, M., Newman, A., Hoegl, A. (2020). Resilience in the workplace: a multinivel review and synthesis. *Source information*, 69(3), 913-959.

- Hernández, M. R. (2015). Autocuidado y promoción de la salud en el ámbito laboral. *Revista salud bosque*, 5(2), 79-88.
- León, V. H. (2015). La resiliencia: su aplicación en el sector empresarial. *Revista Académica Contribuciones a la economía*. Recuperado el 30 de 06 de 2023, de <http://eumed.net/ce/2015/1/resiliencia.html>
- Medina, S. C. (2012). La resiliencia y su empleo en las organizaciones. *Gestión y estrategia*, 06(41), 29-39. Recuperado el 28 de 06 de 2023, de <http://hdl.handle.net/11191/2968>
- Meneghel, I., Salanova, M., y Martínez, I. (2016). Feeling Good Makes Us Stronger: How Team Resilience Mediates the Effect of Positive Emotions on Team Performance. *Journal of Happiness Studies*, 17(1), 239-255. doi:DOI: 10.1007/s10902-014-9592-6
- Mercado E.C., y Walter G., (2020). La resiliencia del turismo en tiempos de Covid-19. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(91), 769-773.
- Oleaga, M., Lorenz, U., y Rodríguez, A. (2020). Los ODS: clave para la recuperación de la covid-19. *Cuadernos Orkestra*, 75, 2020
- Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020). *Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo Estimaciones actualizadas y análisis* (5.a ed.). Organización Internacional del Trabajo. En https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_749470.pdf
- Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2020). Respuesta integral de las Naciones Unidas a la COVID-19: salvar vidas, proteger a las sociedades, recuperarse mejor. En: https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/comprehensive_response_to_covid-19_spanish.pdf
- Ortega, A., y Peñarroja, V. (2020). Un Análisis Exploratorio de la Relación entre Prácticas Organizacionales, Resiliencia y Aprendizaje Organizacional. *Acta de Investigación Psicológica*, 10(3), 7-19.
- Ortiz H., Erazo C. A. (2021). Resiliencia empresarial en tiempos de pandemia: retos y desafíos de las microempresas. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(12), 366-398. En <https://www.redalyc.org/journal/5768/576868967015/html/>
- Rivera, R. A. V. (2017). Modelos de Resiliencia Organizacional en las Pymes y su Impacto en la Cadena de Abastecimiento. *Revista Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información*, 4(8).
- Schwartz, J., Hatfield, S., Williams, N., Volini, E. (2020). *Covid-19 Estrategias de recuperación para la fuerza laboral posCOVID-19* Editorial Deloitte, https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ve/Documents/human-capital/gx-workforce-strategies-for-post-COVID-19-recovery_ESPAÑOL_v1-2020.pdf
- Skouloudis, A., Tsalis, T., Nikolaou, I., Evangelinos, K. y Filho, W. L. (2020). Small y medium-sized enterprises, organizational resilience capacity and flash floods: Insights from a literatura review. *Sustainability*, 12(18),74-77.
- Ulrich, D. y Barney, J. B. (1984). Perspectives in organizations: Resource dependence, efficiency, and population. *Academy of Management Review*, 9(3), 471-481. <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4279680>
- Vargas, N. V. R., y Torres, R. M. G. (2018). Factores asociados a la ocurrencia de accidentes de trabajo en la industria manufacturera. *Horizonte de Enfermería*, 29(1), 42-55.
- Véliz, M. F. (2021). *Resiliencia organizacional. El desafío de cuidar a las personas, mejorando la calidad de vida en las empresas del siglo XXI* (2a ed.). GEDISA.