

Hernández Jaimes, B. G., Ramírez Pérez, J. A., Lara Ruiz, N., y Flores Velázquez, R. (2025). Resiliencia Organizacional y Estrategias de Sostenibilidad en Entornos de Alta Incertidumbre. En A. B. Benalcázar (Coord). *Enfoques Interdisciplinarios en Ciencias Sociales. Análisis de Problemáticas Contemporáneas (Volumen I)*. (pp. 154-165). Religación Press. <http://doi.org/10.46652/religacionpress.272.c437>



Capítulo 8

Resiliencia Organizacional y Estrategias de Sostenibilidad en Entornos de Alta Incertidumbre

Belem Gabriela Hernández Jaimes, Jorge Ariel Ramírez Pérez, Nadia Lara Ruiz, Roberto Flores Velázquez

Resumen

El capítulo examina la resiliencia de las organizaciones y su conexión con la sostenibilidad en contextos de gran incertidumbre. Se examina de qué manera las organizaciones pueden ajustarse, innovar y aprender de forma constante para lidiar con crisis y transformaciones disruptivas. Se exponen enfoques estratégicos que se enfocan en el liderazgo, la cultura de la organización y la gestión de recursos, subrayando la relevancia de la previsión y la habilidad para responder a los desafíos. De igual modo, se analizan tácticas de sostenibilidad que facilitan a las organizaciones integrar prácticas resilientes en su cultura y funciones, adoptando estándares internacionales como ISO 14001 e ISO 26000. Se analizan modelos de sostenibilidad que integran resiliencia y gestión de riesgos, resaltando la relevancia de indicadores clave de desempeño (KPIs) para medir su eficacia. Además, se presenta un modelo holístico que conecta resiliencia y sostenibilidad en distintos contextos organizacionales. Se analizan casos de su uso en áreas como la planificación urbana, la industria y la agricultura, mostrando su efecto en la estabilidad operativa y la sostenibilidad a largo plazo. Finalmente, se sugiere la urgencia de un enfoque multidisciplinario que impulse la innovación, la administración eficaz de recursos y la adaptación estratégica a transformaciones constantes.

Palabras clave:

Resiliencia organizacional; Sostenibilidad; Adaptación Estratégica, Innovación.

Introducción

En un entorno marcado por la inestabilidad económica, la rápida evolución tecnológica y la incertidumbre social y política, las organizaciones deben crear estrategias que les permitan no solo subsistir, sino también florecer en contextos en transformación. La resiliencia organizacional ha llegado a ser un elemento fundamental para la continuidad y expansión de las empresas, ya que les permite prever, ajustarse y recuperarse ante crisis imprevistas (Duchek, 2020).

En los años recientes, múltiples investigaciones han evidenciado que la habilidad de una entidad para lidiar con la incertidumbre está fuertemente ligada a su liderazgo, su cultura organizacional y su capacidad para innovar y ajustar sus procesos de forma efectiva (Hillmann & Guenther, 2021). La resiliencia organizacional se define como un conjunto de habilidades dinámicas que permiten a las organizaciones manejar el cambio y reaccionar ante situaciones disruptivas sin poner en riesgo su estabilidad operativa (Lengnick-Hall et al., 2011). Esta habilidad no solo conlleva una respuesta eficaz ante circunstancias desfavorables, sino también el desarrollo de estructuras y estrategias que promuevan la preparación y adaptación a largo plazo (Sutcliffe & Vogus, 2003).

Desde un enfoque estratégico, la resiliencia organizacional se fundamenta en la habilidad de adaptarse, innovar y aprender de manera continua (Bhamra et al., 2011). Asimismo, la noción de resiliencia no es propia solo del entorno organizacional, sino que también ha evolucionado en campos como la ecología, donde se describe como la habilidad de un sistema para asimilar perturbaciones y reestructurarse sin comprometer su función fundamental (Holling, 1973). Esta visión sistémica ha sido adoptada en el estudio de las organizaciones, dado que estas funcionan como ecosistemas interdependientes en constante evolución.

En este capítulo, se explorarán los elementos esenciales de la resiliencia organizacional y su relación con la sostenibilidad empresarial. Se abordarán estrategias de liderazgo, cultura organizacional e innovación que han demostrado ser efectivas para fortalecer la capacidad de adaptación de las empresas en entornos de alta incertidumbre. Finalmente, se propondrá un modelo integral que permita a las organizaciones enfrentar estos desafíos con una visión estratégica y sostenible.

Resiliencia Organizacional: Un Enfoque Estratégico

La resiliencia organizacional se entiende como la habilidad de una organización para adaptarse y manejar un entorno en transformación, de tal forma que logre sus metas y asegure su continuidad a largo plazo. Este término ha cobrado

importancia en la gestión estratégica, puesto que ayuda a las empresas a abordar desafíos inesperados y conservar su competitividad en mercados cambiantes (Linnenluecke, 2017). Desde un enfoque sistémico, la resiliencia organizacional se refiere a la habilidad de un sistema para mantener sus funciones y estructura ante alteraciones internas y externas, ajustándose de manera adecuada cuando sea preciso. Este enfoque resalta la relevancia de la adaptabilidad y la solidez como estrategias para afrontar tanto durante como tras amenazas naturales y alteraciones duraderas en el entorno (Schipper & Langston, 2015).

Para fomentar la resiliencia, las organizaciones deben centrarse en varios aspectos esenciales:

- **Efectividad:** Habilidad para alcanzar las metas establecidas, incluso en circunstancias difíciles.
- **Adaptabilidad:** Capacidad para modificar estrategias y operaciones en reacción a variaciones en el entorno.
- **Seguridad:** Asegurar la protección de los procesos y los datos frente a eventuales peligros.
- **Coexistencia:** Promover vínculos armoniosos con el entorno y los interesados.
- **Libertad:** Fomentar la autonomía y la creatividad en la organización para impulsar la innovación (Álvarez, 2018).

Asimismo, la resiliencia organizativa está íntimamente ligada a la habilidad de una empresa para prever, prepararse, reaccionar y ajustarse a alteraciones y crisis inesperadas, con el propósito de subsistir y crecer (Burnard & Bhamra, 2011). Este enfoque activo permite a las organizaciones no solo superar crisis, sino también evolucionar y perfeccionarse de manera constante. En el panorama actual, marcado por la incertidumbre y el cambio perpetuo, la resiliencia organizacional se ha transformado en una habilidad estratégica crucial para las compañías que desean conservar su relevancia y éxito a largo plazo (Hillmann & Guenther, 2021).

Cultura Organizacional y Resiliencia

La cultura organizacional se entiende como el conjunto de valores, creencias, normas y prácticas compartidas por los miembros de una organización que orientan su comportamiento cotidiano. Esta cultura impacta de manera directa en la habilidad de la empresa para ajustarse y florecer frente a circunstancias difíciles, es decir, en su resiliencia organizacional. Una cultura fuerte y constructiva puede potenciar la resiliencia, mientras que una cultura frágil o negativa puede dificultarla.

Según Lugo de Meza (2018), la resiliencia organizacional se establece como un aspecto fundamental del desempeño y la cultura de las organizaciones, permitiendo modificaciones en el comportamiento frente a cambios y acontecimientos traumáticos, y promoviendo la adaptación al entorno. En contraste, Barrón y Sánchez (2022) subrayan que las teorías predominantes para interpretar la resiliencia organizacional se enfocan en los recursos y habilidades, las estructuras de la organización y los componentes cognitivos. La teoría de recursos es la más común, subrayando la relevancia de manejar de forma adecuada los recursos estratégicos, ya sean tangibles o intangibles, para fomentar la resiliencia.

Asimismo, Pacheco-Mangas et al. (2020), señalaron elementos fundamentales de la resiliencia organizacional en una investigación llevada a cabo en un centro de servicios sociales en España, enfatizando la relevancia de la información y el saber, la innovación y la creatividad, el liderazgo y la superación de obstáculos convencionales. No obstante, los participantes no vieron estas dimensiones como factores esenciales para la adaptación y la supervivencia de las organizaciones, lo que indica la necesidad de potenciar estos aspectos en la cultura organizacional.

En resumen, la cultura empresarial y la resiliencia están profundamente conectadas. Fomentar una cultura que aprecie la adaptabilidad, la innovación y el aprendizaje constante es esencial para que las organizaciones no solo existan, sino que también florezcan en contextos dinámicos y retadores.

Estrategias de Sostenibilidad Organizacional

En contextos marcados por la gran incertidumbre, la sostenibilidad en las organizaciones no se relaciona únicamente con la responsabilidad social o ambiental, sino también con la habilidad de la empresa para conservar su viabilidad y competitividad a lo largo del tiempo. En este escenario, las organizaciones necesitan implementar enfoques que les faciliten incorporar la sostenibilidad en su cultura empresarial, sistemas de gobernanza y modelos de negocio. Las organizaciones que consiguen integrar la resiliencia con la sostenibilidad construyen una habilidad adaptativa que les facilita prever y manejar riesgos de forma eficiente, en este caso la implementación de normas internacionales, como ISO 14001 para la gestión ambiental y ISO 26000 para la responsabilidad social, permite a las organizaciones incorporar estrategias de sostenibilidad en consonancia con su resiliencia operativa (Plasencia-Soler et al., 2018).

Por otro lado, la innovación en las organizaciones es fundamental para crear empresas sostenibles y resilientes. Por ejemplo, las empresas que han implementado modelos de economía circular, tales como el rediseño de productos

para reducir residuos o la reutilización de materiales, han mostrado mayor resistencia ante crisis económicas y variaciones en la regulación (Cortés & González, 2018). Este método no solo refuerza la resiliencia de las empresas, sino que también eleva su reputación y competitividad en mercados que son cada vez más exigentes respecto a la sostenibilidad. Un elemento clave de la sostenibilidad en las organizaciones es el capital humano, puesto que las empresas dependen de la habilidad de sus trabajadores para adaptarse a transformaciones e innovar en contextos inciertos. Vergara-Romero et al. (2021), subrayan que una cultura de aprendizaje constante y desarrollo profesional no solo refuerza la resiliencia organizacional, sino que también potencia el compromiso de los empleados con las estrategias de sostenibilidad.

La puesta en marcha de estrategias de sostenibilidad y resiliencia necesita de sistemas de evaluación para asegurar su eficacia. Plasencia-Soler et al. (2018), proponen implementar indicadores clave de rendimiento (KPIs) que evalúen el efecto de las estrategias sostenibles en la empresa. Entre las herramientas más comunes se hallan:

Cuadro de mando integral centrado en la sostenibilidad, para incorporar metas ambientales, sociales y económicas en la estrategia de la organización.

Análisis de ciclo de vida (ACV), que facilita la evaluación del impacto ambiental de los productos y procesos de una organización.

Reportes de sostenibilidad conforme a los lineamientos del Global Reporting Initiative (GRI), que facilitan a las organizaciones evaluar y transmitir su rendimiento sostenible.

Las organizaciones que adoptan estos mecanismos no solo aseguran la mejora constante en sus procedimientos, sino que también tienen la capacidad de aumentar su resiliencia y flexibilidad frente a situaciones de gran incertidumbre. La conexión entre sostenibilidad y resiliencia capacita a las organizaciones para enfrentar crisis económicas, ambientales y sociales, así como para destacarse como pioneras en la transformación hacia modelos de negocio más responsables y sostenibles.

La incorporación de la sostenibilidad en la cultura empresarial, la innovación, el desarrollo del talento humano y la gestión permite a las compañías reaccionar con rapidez y efectividad ante modificaciones del entorno. En este contexto, las entidades que implementen estrategias sostenibles y resistentes estarán más preparadas para enfrentar los retos del futuro.

Modelo Integral de Resiliencia y Sostenibilidad

La idea de sostenibilidad ha progresado para incluir no solo el equilibrio ambiental y financiero, sino también la habilidad de adaptación y recuperación de las organizaciones y comunidades frente a desafíos permanentes. En este contexto, la resiliencia y la sostenibilidad representan dos enfoques que se complementan, y al estar integrados en un modelo holístico, permiten la creación de sistemas organizacionales y urbanos que pueden soportar crisis y transformaciones estructurales sin afectar su funcionalidad a largo plazo (Zúñiga Igarza et al., 2019).

La investigación sobre la resiliencia en relación con la sostenibilidad ha sido objeto de amplios debates en la planificación urbana, la gestión de ecosistemas y la administración de organizaciones. Por ejemplo, en el contexto urbano, Baeriswyl et al. (2015), sugirieron un modelo que integra resiliencia y sostenibilidad en la planificación urbana, evidenciando que estos conceptos se pueden implementar a la vez para desarrollar ambientes más adaptativos y robustos frente a eventos desfavorables. La experiencia en Dichato, Chile, demostró que considerar estos elementos en las decisiones gubernamentales y en la infraestructura urbana mejoró la capacidad de recuperación ante desastres naturales.

A nivel organizacional, la incorporación de la resiliencia en estrategias sostenibles ha adquirido importancia en grandes compañías que buscan reducir riesgos y optimizar su rendimiento en contextos de alta incertidumbre. De acuerdo con González Hernández (2025), las compañías que han adoptado estrategias socioecológicas fundamentadas en principios de resiliencia han evidenciado una mayor estabilidad en sus operaciones y una mejor conexión con sus partes interesadas. Este enfoque les posibilita no solo abordar crisis económicas o medioambientales, sino también capitalizar oportunidades emergentes mediante la innovación sostenible.

En el ámbito agrícola, la resiliencia ha sido fundamental para asegurar la sostenibilidad de los agroecosistemas clásicos. Cuevas et al. (2019) crearon un modelo de evaluación de sostenibilidad fundamentado en indicadores de resiliencia ecológica y cultural, utilizado en comunidades rurales de México. Este análisis demostró que las técnicas agrícolas antiguas, al integrarse con saberes técnicos contemporáneos, pueden potenciar la seguridad alimentaria y la preservación del entorno, garantizando la sostenibilidad de dichos sistemas a largo plazo. Desde un enfoque metodológico, Tumini (2016), propone que los modelos de sostenibilidad deben contemplar características de resiliencia en sus índices de planificación, garantizando que la adaptación a futuros cambios sea fundamental. Este marco teórico pretende generar sinergias entre la planificación estratégica y la administración de riesgos, fomentando sistemas urbanos y organizacionales más adaptables y listos para afrontar crisis imprevistas.

El desarrollo de un modelo global de resiliencia y sostenibilidad necesita un enfoque interdisciplinario que integre herramientas de gestión, innovación tecnológica y la participación de la comunidad. Las vivencias en diversas áreas han evidenciado que incorporar resiliencia en la planificación estratégica no solo mejora la capacidad de reacción ante emergencias, sino que también promueve la adopción de modelos de desarrollo más sostenibles. La fusión de estos dos métodos constituye una opción factible para abordar los retos globales presentes y venideros, garantizando la estabilidad y el desarrollo de las entidades y comunidades en situaciones de gran incertidumbre.

Conclusión

La resiliencia organizacional y la sostenibilidad son dos enfoques estratégicos que, al combinarse, posibilitan que las organizaciones funcionen de manera eficiente en entornos con alta incertidumbre. La habilidad de adaptación, el aprendizaje constante y la innovación sostenible son factores fundamentales para asegurar la estabilidad y el desarrollo a largo plazo de cualquier organización, ya sea en el sector empresarial, urbano o ambiental. Varios estudios han evidenciado que las entidades que integran prácticas sostenibles no solo reducen riesgos ambientales y sociales, sino que además mejoran su capacidad de recuperación frente a crisis inesperadas. Asimismo, la resiliencia favorece que las empresas sean más ágiles y proactivas, impulsando estructuras organizacionales dinámicas que fomenten la innovación y el desarrollo sostenible (Mitra & Buzzanell, 2017).

Desde una óptica estratégica, el desarrollo de un modelo completo de resiliencia y sostenibilidad implica que las corporaciones adopten una perspectiva integral que contemple la correcta gestión de recursos, la digitalización de procedimientos y la ejecución de políticas organizativas adaptables. En este contexto, la implementación de marcos normativos globales, como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y las certificaciones ecológicas, ha fomentado la transformación de diversos sectores, incentivando un balance entre la productividad, el impacto social y la responsabilidad ambiental (Kiron et al., 2012). Asimismo, la gobernanza organizacional tiene un papel crucial en el desarrollo de estrategias sostenibles y resilientes. Las organizaciones que implementan modelos de liderazgo participativo y poseen una cultura corporativa enfocada en el aprendizaje constante han mostrado una mayor habilidad para innovar y afrontar retos económicos y ambientales sin sacrificar su competitividad (Bansal & DesJardine, 2014).

Así que, es crucial que las organizaciones implementen un enfoque activo en la fusión de la resiliencia con la sostenibilidad, dando prioridad a la generación

de valor a largo plazo en lugar de las ganancias inmediatas. La relación entre estos conceptos exige una estrategia de planificación que integre la adaptabilidad organizacional con un verdadero compromiso hacia la sostenibilidad social y ambiental. Así, la resiliencia no solo actúa como un recurso ante situaciones de crisis, sino que se transforma en un elemento esencial para la sostenibilidad y la innovación en un entorno en continuo cambio.

Referencias

- Baeriswyl, S. (2015). *Modelo para la integración de la Resiliencia y la Sostenibilidad en la Planificación Urbana. Libro de Actas del 3er Congreso Internacional de Construcción Sostenible y Soluciones Eco-Eficientes.*
- Bansal, P., & DesJardine, M. R. (2014). Business sustainability: It is about time. *Strategic Organization*, 12(1), 70-78. <https://doi.org/10.1177/1476127013520265>
- Barrón Torres, J. G., & Sánchez Limón, M. L. (2022). Resiliencia organizacional: una revisión teórica de literatura. *Estudios gerenciales*, 38(163), 235-249. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.163.4912>
- Bhamra, R., Dani, S., & Burnard, K. (2011). Resilience: The concept, a literature review and future directions. *International Journal of Production Research*, 49(18), 5375-5393. <https://doi.org/10.1080/00207543.2011.563826>
- Burnard, K., & Bhamra, R. (2011). Organisational resilience: Development of a conceptual framework for organisational responses. *International Journal of Production Research*, 49(18), 5581-5599. <https://doi.org/10.1080/00207543.2011.563827>
- Cortés Bracho, O., & González Beleño, C. A. (2018). Sostenibilidad organizacional y su relación con el cumplimiento del componente de producción y consumo responsable como objetivo de desarrollo sostenible. *Erga Omnes*, 10(1), 73-83.
- Cuevas Coeto, A., Vera Castillo, Y. B., & Cuevas Sánchez, J. A. (2019). Resiliencia y sostenibilidad de agroecosistemas tradicionales de México: Totonacapan. *Revista mexicana de ciencias agrícolas*, 10(1), 165-175. <https://doi.org/10.29312/remexca.v10i1.1789>
- Duchek, S. (2020). Organizational resilience: A capability-based conceptualization. *Business Research*, 13, 215-246. <https://doi.org/10.1007/s40685-019-0085-7>
- González Hernández, M. (2025). Resiliencia organizacional, estrategia socioecológica y sostenibilidad en grandes empresas de México. *European Scientific Journal*, 21(38), 72. <https://doi.org/10.19044/esj.2025.v21n38p72>
- Hillmann, J., & Guenther, E. (2021). Organizational resilience: A valuable construct for management research? *International Journal of Management Reviews*, 23(1), 7-44. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12239>

- Hillmann, J., & Guenther, E. (2021). Organizational resilience: A valuable construct for management research? *International Journal of Management Reviews*, 23(1), 7–44. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12239>
- Holling, C. S. (1973). Resilience and stability of ecological systems. *Annual Review of Ecology and Systematics*, 4, 1–23.
- Kiron, D., Kruschwitz, N., Reeves, M., Haanaes, K., & Goh, E. (2012). *The benefits of sustainability-driven innovation*. Own the Future: 50 Ways to Win from the Boston Consulting Group.
- Lengnick-Hall, C. A., Beck, T. E., & Lengnick-Hall, M. L. (2011). Developing a capacity for organizational resilience through strategic human resource management. *Human Resource Management Review*, 21(3), 243–255. <https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2010.07.001>
- Linnenluecke, M. K. (2017). Resilience in business and management research: A review of influential publications and a research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 19(1), 4–30. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12076>
- Lugo de Meza, M. (2018). La Resiliencia como elemento esencial en la Cultura Organizacional. *Cienciamatria: Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 4(6), 93–102.
- Mitra, R., & Buzzanell, P. M. (2017). Communicative tensions of meaningful work: The case of sustainability practitioners. *Human Relations*, 70(5), 594–616. <https://doi.org/10.1177/0018726716663288>
- Pacheco-Mangas, J., Palma-García, M. de las O., & Hombrados-Mendieta, I. (2020). Resiliencia y cultura organizacional de los servicios sociales en la era de la digitalización. *Revista Prisma Social*, (29), 123–137.
- Plasencia-Soler, J. A., Marrero-Delgado, F., Bajo-Sanjuán, A. M., & Nicado-García, M. (2018). Modelos para evaluar la sostenibilidad de las organizaciones. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 63-73.
- Schipper, L., & Langston, L. (2015). *A comparative overview of resilience measurement frameworks: Analysing indicators and approaches*. Overseas Development Institute.
- Sutcliffe, K. M., & Vogus, T. J. (2003). *Organizing for resilience*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Tumini, I. (2016). Acercamiento teórico para la integración de los conceptos de Resiliencia en los indicadores de Sostenibilidad Urbana. *Revista de Urbanismo*, (34), 4-19.
- Vergara-Romero, A., Márquez Sánchez, F., Sorhegui-Ortega, R., & Olalla-Hernández, A. (2021). Capital humano: Actor central para la sostenibilidad organizacional. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(93), 297-307. <https://doi.org/10.52080/rvg93.20>

Vergara-Romero, A., Sánchez, F. M., Sorhegui-Ortega, R., & Olalla-Hernández, A. (2021). Capital humano: Actor central para la sostenibilidad organizacional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93), 297-307.

Zúñiga Igarza, L. M., Obrero Guisado, R., Pérez Campdesuñer, R., & Castillo González, L. G (2019). Perspectivas sostenibles del desarrollo: integración de la resiliencia a la ordenación urbana. *Revista Científica General José María Córdova*, 17(24), 33-47.

Organizational Resilience and Sustainability Strategies in High Uncertainty Environments

Resiliência organizacional e estratégias de sustentabilidade em ambientes de alta incerteza

Belem Gabriela Hernández Jaimes

Universidad Autónoma del Estado de Morelos | Cuernavaca | Morelos | México

<https://orcid.org/0000-0002-3866-3593>

belem.hernandez@uaem.mx

gabyhj24@gmail.com

Doctora en Dirección de Organizaciones, con maestría en Administración de Negocios y licenciatura en Contaduría por la UAEM. Consultora y capacitadora en desarrollo y comportamiento organizacional. Actualmente, es Profesora Investigadora de Tiempo Completo de la UAEM.

Jorge Ariel Ramírez Pérez

Universidad Autónoma del Estado de Morelos | Cuernavaca | Morelos | México

<https://orcid.org/0000-0002-5586-1006>

ariel.ramirez@uaem.mx

joarp75@gmail.com

Doctor en Ciencia Social con especialidad en Sociología por El Colegio de México. Profesor Investigador de Tiempo Completo en la UAEM y miembro del SNI nivel I. Su investigación aborda socialización juvenil, migración internacional y sociología de la ciencia, con diversas publicaciones y coordinación de libros.

Nadia Lara Ruiz

Universidad Autónoma del Estado de Morelos | Cuernavaca | Morelos | México

<https://orcid.org/0000-0001-6167-9000>

nadia.lara@uaem.mx

clasesene20@gmail.com

Dra. en Ingeniería y Ciencias Aplicadas por la UAEM, especializada en Tecnología de los Materiales. Ha desarrollado innovaciones en sostenibilidad agrícola y solicitado patentes en el área. Es Profesora Investigadora de Tiempo Completo de la UAEM

Roberto Flores Velázquez

Universidad Autónoma del Estado de Morelos | Cuernavaca | Morelos | México

<https://orcid.org/0000-0001-6908-9822>

roberto.flores@uaem.mx

rfv.uaem@gmail.com

Doctor en Ciencias en Ingeniería Química por la Universidad de Texas A&M, becado por Fulbright – García Robles. Es Profesor Investigador de Tiempo Completo en la UAEM.

Abstract

The chapter examines the resilience of organizations and its connection to sustainability in contexts of great uncertainty. It examines how organizations can constantly adjust, innovate and learn to deal with crises and disruptive transformations. Strategic approaches are presented that focus on leadership, organizational culture and resource management, highlighting the relevance of foresight and the ability to respond to challenges. Likewise, sustainability tactics are analyzed that make it easier for organizations to integrate resilient practices into their culture and functions, adopting international standards such as ISO 14001 and ISO 26000. Sustainability models that integrate resilience and risk management are analyzed, highlighting the relevance of

key performance indicators (KPIs) to measure their effectiveness. Additionally, a holistic model is presented that connects resilience and sustainability in different organizational contexts. Cases of its use in areas such as urban planning, industry and agriculture are analyzed, showing its effect on operational stability and long-term sustainability. Finally, the urgency of a multidisciplinary approach that promotes innovation, effective resource management and strategic adaptation to constant transformations is suggested.

Keywords: Organizational resilience; Sustainability; Strategic Adaptation, Innovation.

Resumo

O capítulo examina a resiliência organizacional e sua conexão com a sustentabilidade em contextos de alta incerteza. Ele examina como as organizações podem se ajustar, inovar e aprender constantemente a lidar com crises e transformações disruptivas. Ele descreve abordagens estratégicas que se concentram na liderança, na cultura organizacional e no gerenciamento de recursos, destacando a importância da previsão e da capacidade de responder aos desafios. Também discute as táticas de sustentabilidade que permitem que as organizações integrem práticas resilientes em sua cultura e funções, adotando padrões internacionais como a ISO 14001 e a ISO 26000. Os modelos de sustentabilidade que integram a resiliência e o gerenciamento de riscos são analisados, destacando a relevância dos indicadores-chave de desempenho (KPIs) para medir sua eficácia. Além disso, é apresentado um modelo holístico que conecta resiliência e sustentabilidade em diferentes contextos organizacionais. São analisados casos de seu uso em áreas como planejamento urbano, indústria e agricultura, mostrando seu efeito sobre a estabilidade operacional e a sustentabilidade de longo prazo. Por fim, sugere-se a urgência de uma abordagem multidisciplinar que impulse a inovação, o gerenciamento eficaz de recursos e a adaptação estratégica às constantes transformações.

Palavras-chave: Resiliência organizacional; Sustentabilidade; Adaptação estratégica, Inovação.