

Ponencia 1

Modelos sostenibles desde la RSC: creatividad verde, compromiso y bienestar

Mario Alberto Salazar-Altamirano

Universidad Autónoma de Tamaulipas,
Facultad de Comercio y Administración, Tampico, Tamaulipas, México.
alaltamirano@uat.edu.mx
<https://orcid.org/0009-0005-7110-3378>

Orlando Josue Martínez-Arvizu

Universidad Autónoma de Tamaulipas,
Facultad de Comercio y Administración, Tampico, Tamaulipas, México.
a2231348006@alumnos.uat.edu.mx
<https://orcid.org/0000-0003-3499-5184>

Rafael Ravina-Ripoll

Universidad de Cádiz, España.
rafael.ravina@uca.es
<https://orcid.org/0000-0001-7007-3123>

Esthela Galván-Vela

Universidad CETYS,
Campus Tijuana, Baja California, México
esthela.galvan@cetys.mx
<https://orcid.org/0000-0002-8778-3989>

Introducción

En un orden internacional de creciente incertidumbre, las organizaciones enfrentan un obstáculo en integrar prácticas sostenibles que promuevan no solo la eficiencia económica, sino el bienestar humano y el equilibrio ambiental (Hariram *et al.*, 2023). Este viraje hacia modelos de gestión más sostenibles ha posicionado a la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) como una línea estratégica prioritaria, capaz de articular valores éticos, impacto ambiental y bienestar laboral en una misma plataforma operativa (Soren y Ryff, 2023). En esta línea, el bienestar eudaimónico (centrado en la autorrealización, el propósito vital y las relaciones positivas) se presenta como una alternativa robusta frente a las visiones hedónicas tradicionales, permitiendo una comprensión amplia y funcional del bienestar en el trabajo (Kozusznik *et al.*, 2019).

En términos concretos, la evidencia disponible respalda que el compromiso laboral y la creatividad verde pueden actuar como recursos personales y organizacionales que potencian la innovación sostenible y fortalecen la cultura circular dentro de las empresas (Scurtu *et al.*, 2024). De hecho, datos recientes indican que el 86 % de las empresas mexicanas considera prioritario incluir políticas de sostenibilidad en sus operaciones, pero solo un 32 % ha vinculado explícitamente estas estrategias con indicadores de bienestar laboral o innovación ambiental (KPMG, 2023). A nivel internacional, el informe Global Reporting Initiative del 2022 muestra que apenas el 28 % de las grandes corporaciones evalúa sistemáticamente el impacto psicosocial de sus políticas de RSC sobre los trabajadores (Global Reporting Initiative [GRI], 2022). Esta desconexión entre sostenibilidad ambiental y bienestar organizacional hace visible una desigualdad sustantiva que requiere abordajes integradores.

Justamente, esta investigación busca contribuir al cierre de tres vacíos identificados en la literatura. Primero, existe una escasez de estu-

dios que integren el bienestar eudaimónico como variable dependiente en modelos de gestión sostenible, a pesar de su demostrado impacto en desempeño y salud laboral (Di Fabio *et al.*, 2023). Segundo, la relación entre creatividad verde y compromiso laboral ha sido escasamente explorada en modelos estructurales integrados, a pesar de su potencial para activar comportamientos innovadores y sostenibles (Klement y Terlau, 2022). Tercero, la literatura aún no ha clarificado el papel mediador de la creatividad verde en los efectos de la RSC sobre variables psicosociales como el compromiso o el bienestar, lo que limita el diseño de intervenciones estratégicas en cultura organizacional circular (Kinderen, 2023).

A la luz de estos vacíos, el objetivo del presente estudio radica en analizar las relaciones estructurales entre la RSC, la creatividad verde, el compromiso laboral y el bienestar eudaimónico mediante un modelo de ecuaciones estructurales basado en covarianza (CB-SEM). Se plantea, además, examinar el efecto mediador de la creatividad verde y del compromiso laboral en las asociaciones entre la RSC y el bienestar, buscando aportar evidencia empírica que permita una comprensión articulada de los mecanismos internos que promueven una cultura organizacional circular. Con ello, se espera contribuir al diseño de estrategias organizacionales efectivas para impulsar modelos de negocio sostenibles que integren la innovación ambiental y el bienestar humano como principios rectores de la economía circular.

Para ello, el artículo se estructura en cinco apartados. En primer lugar, se presenta el marco teórico y antecedentes empíricos que fundamentan la propuesta conceptual. En segundo lugar, se describe la metodología utilizada, basada en un enfoque cuantitativo con diseño transversal. Posteriormente, se exponen los resultados obtenidos y su discusión crítica en relación con la literatura previa. Finalmente, se plantean las conclusiones, limitaciones y futuras líneas de investigación.

Revisión de literatura

El presente apartado desarrolla el marco conceptual y empírico que sustenta esta investigación. Se abordan las variables del modelo, RSC, creatividad verde, compromiso laboral y bienestar eudaimónico, destacando su evolución histórica, definiciones conceptuales, relevancia en el contexto latinoamericano y principales hallazgos recientes. De este modo, se establece la base teórica que justifica las hipótesis propuestas y orienta el análisis empírico.

Responsabilidad Social Corporativa (RSC)

La RSC ha evolucionado desde una práctica filantrópica voluntaria hacia un referente estratégico en los modelos de gestión organizacional contemporáneos (Carroll, 2021). Su origen moderno se relaciona a los postulados de Bowen en la década de 1950, quien enfatizaba el papel ético de las empresas más allá del beneficio económico (Carroll, 1999). En décadas recientes, este enfoque ha sido ampliado bajo marcos como el triple resultado (*triple bottom line*), la economía del propósito y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), consolidando la RSC como un conjunto de políticas, acciones y estrategias integradas a la operación de las organizaciones con impactos sociales, ambientales y económicos (López-Concepción *et al.*, 2021).

Desde una perspectiva conceptual, la RSC se define como el compromiso voluntario de las organizaciones para integrar preocupaciones sociales y ambientales en sus operaciones y relaciones con los *stakeholders* (Carroll, 1999). Esta definición ha sido retomada y extendida por organismos internacionales como la ISO 26000, que incorpora dimensiones éticas, laborales, comunitarias, medioambientales y de derechos humanos y la adoptan como un sistema de gestión transversal que ar-

ticula el cumplimiento normativo con la creación de valor compartido y la sostenibilidad organizacional (Kholaf *et al.*, 2021). Para esto, en América Latina, ha comenzado a evolucionar la implementación de prácticas de RSC motivadas más por exigencias del entorno o la presión de inversionistas extranjeros que por una convicción interna estratégica (Valenciano-Salazar *et al.*, 2021).

En cuanto a la relación entre la RSC y la creatividad verde, se han documentado resultados mixtos. Por un lado, Kim *et al.* (2021) identificaron que una cultura organizacional basada en principios de RSC fortalece significativamente la creatividad verde entre los empleados, al fomentar un entorno propicio para la innovación sostenible. En contraste, Mo *et al.* (2022) encontraron que, en ciertos sectores, la RSC no muestra una relación directa con la creatividad verde, especialmente cuando no está acompañada de incentivos internos ni estructuras de soporte a la innovación.

Respecto a su efecto en el compromiso laboral, también se presentan hallazgos divergentes. Chaudhary (2019) demostró que la percepción de RSC por parte de los empleados se asocia positivamente con su nivel de compromiso, a través de mecanismos mediadores como el orgullo organizacional y la identificación social. No obstante, Bettayeb y Al-Hawari (2024) reportaron que la relación entre RSC y compromiso laboral es débil o no significativa cuando el trabajo carece de bienestar subjetivo, sugiriendo que el sentido personal del trabajo modera este vínculo.

En cuanto a la asociación entre RSC y el bienestar eudaimónico, Guzzo *et al.* (2020) evidenciaron que la implementación de políticas responsables en las organizaciones puede fomentar emociones como la gratitud y la compasión, las cuales impactan positivamente en el bienestar eudaimónico de los trabajadores. Por el contrario, Joshanloo *et al.* (2020) observaron que la RSC, si bien contribuye al bienestar general, no necesariamente se traduce en un mayor bienestar eudaimónico, ya que este último depende también de factores individuales como el au-

tocontrol y la orientación a largo plazo. Con base en esta revisión, se plantean las siguientes hipótesis de investigación:

H₁ La RSC tiene un efecto positivo en la creatividad verde.

H₂ La RSC tiene un efecto positivo en el compromiso laboral.

H₃ La RSC tiene un efecto positivo en el bienestar eudaimónico.

Creatividad Verde (CREV)

La creatividad verde ha pasado a ser un concepto central en la convergencia entre sostenibilidad organizacional e innovación (Kiranantawat y Ahmad, 2022). Históricamente, la noción de creatividad en el ámbito organizacional fue introducida por Amabile en 1983 y ha estado ligada al desarrollo de nuevas ideas, productos y procesos, con la creciente preocupación por el cambio climático y la responsabilidad medioambiental, esta creatividad ha evolucionado hacia una forma más especializada, es decir, aquella que persigue soluciones innovadoras que minimicen el impacto ambiental y promuevan la sustentabilidad (Chen y Chang, 2012).

Desde una perspectiva conceptual, la creatividad verde se entiende como la capacidad de los individuos o equipos para generar ideas novedosas orientadas a mejorar el desempeño ambiental de las organizaciones (Awan *et al.*, 2019). Este tipo de creatividad trasciende la mera eficiencia ecológica, al integrar principios éticos y de responsabilidad social como elementos del proceso creativo. Su relevancia resulta particularmente significativa en contextos emergentes como el latinoamericano, donde la ubicación geopolítica y los desafíos estructurales ofrecen un escenario idóneo para impulsar soluciones innovadoras con impacto ambiental y social (Allan y Meckling, 2021).

En relación con el vínculo entre creatividad verde y compromiso laboral, evidencia empírica reciente respalda esta conexión. Por ejemplo, Wang *et al.* (2023) argumentan que los trabajadores que perciben un entorno de apoyo a la creatividad verde muestran mayores niveles de implicación emocional y dedicación al trabajo, debido a la alineación de valores personales con los objetivos ecológicos de la organización. De manera opuesta, Bhutto *et al.* (2021) evidencian que, en contextos donde la presión ambiental se percibe como una carga y no como una oportunidad de desarrollo, la creatividad verde no se traduce en mayor compromiso.

Respecto a la relación entre creatividad verde y bienestar eudaimónico, también se han obtenido resultados combinados. Por un lado, Jain y Mishra (2025) afirman que la creatividad verde está positivamente relacionada con el bienestar subjetivo y eudaimónico de los trabajadores. Esta relación está mediada por la confianza en las certificaciones ecológicas. El estudio sugiere que la participación en conductas ecológicas creativas contribuye al sentido de propósito y satisfacción personal. Por otro lado, Villajos *et al.* (2019) no encontraron respaldo significativo de estímulos ambientales verdes sobre el bienestar o la creatividad, lo que resalta la necesidad de mayor investigación sobre las condiciones contextuales que favorecen o inhiben estos efectos. En función de lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis investigativas:

H₄ La creatividad verde tiene un efecto positivo en el compromiso laboral.

H₅ La creatividad verde tiene un efecto positivo en el bienestar eudaimónico.

Compromiso Laboral (CL)

El compromiso laboral es un constructo que se originó en la psicología organizacional a finales del siglo XX como contraposición al agotamiento o *burnout* (Schaufeli *et al.*, 2002). Conceptualmente, el

compromiso laboral es entendido como un estado mental positivo y satisfactorio relacionado con el trabajo, que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción (Schaufeli *et al.*, 2006). A diferencia de otros constructos motivacionales, el compromiso no es un rasgo de personalidad, sino un estado que puede variar en función de los recursos laborales, personales y del contexto organizacional (Mihalache y Mihalache, 2021). De este modo, constituye un indicador sensible de la calidad de las relaciones entre individuo y organización.

Respecto a la relación entre compromiso laboral y bienestar eudaimónico, las aportaciones son alentadoras. Farid *et al.* (2022) demostraron que el liderazgo auténtico se asocia positivamente con el compromiso de los empleados y que este, a su vez, incrementa su bienestar eudaimónico, al facilitar un entorno de seguridad psicológica y propósito. En cambio, Soren y Ryff (2023) advierten que, aunque el trabajo significativo puede fortalecer la motivación y el compromiso, también puede generar efectos paradójicos cuando las condiciones laborales son precarias. En estos casos, los trabajadores comprometidos pueden experimentar desgaste y pérdida de salud, lo que evidencia que el compromiso no siempre garantiza un bienestar eudaimónico sostenido. En consecuencia, se plantea la siguiente premisa de investigación:

H₀. El compromiso laboral tiene un efecto positivo en el bienestar eudaimónico.

Bienestar eudaimónico (BIE)

El bienestar eudaimónico hunde sus raíces en la filosofía aristotélica, particularmente en la premisa de eudaimonia, entendida como la vida plena alcanzada mediante la virtud y el florecimiento humano, a diferencia de las aproximaciones hedónicas, centradas en la búsqueda de placer y la evitación del dolor, esta perspectiva enfatiza el propósito vital, el crecimiento personal y la autorrealización como componentes

fundamentales de una existencia valiosa (Ryff, 1989). Desde un punto de vista conceptual, el bienestar eudaimónico se define como un estado de funcionamiento óptimo caracterizado por dimensiones interrelacionadas que incluyen la autoaceptación, las relaciones positivas, la autonomía, el dominio del entorno, el sentido de propósito y el crecimiento personal (Ryff y Keyes, 1995).

En el contexto latinoamericano, el estudio del bienestar eudaimónico adquiere una relevancia particular debido a las históricas desigualdades estructurales y a los desafíos sociales que caracterizan a la región. Como señalan Villada *et al.* (2019), la promoción de políticas y prácticas organizacionales orientadas a fortalecer este tipo de bienestar puede incidir en la mejora de la salud mental de los trabajadores, en el fortalecimiento de la cohesión social y del sentido de propósito colectivo. En este sentido, el bienestar eudaimónico se proyecta como una ventaja estratégica con implicaciones directas para el desarrollo humano sostenible, la gestión organizacional y el diseño de políticas públicas en América Latina.

Mediación y su aporte a la Teoría del Intercambio Social

Los modelos de mediación permiten comprender los mecanismos internos mediante los cuales una variable ejerce influencia sobre otra, enriqueciendo así la explicación teórica más allá de los efectos directos. En el caso de la RSC, escasos estudios han explorado mediaciones vinculadas a variables afectivas como orgullo organizacional o compromiso afectivo. Sin embargo, los autores de esta investigación reconocemos que tras la revisión en bases Scopus y WoS con fecha 17 de julio de 2025, no se encontraron investigaciones que analicen la mediación de la creatividad verde o del compromiso laboral en la relación entre RSC y bienestar eudaimónico, lo que refuerza el carácter novedoso de este estudio.

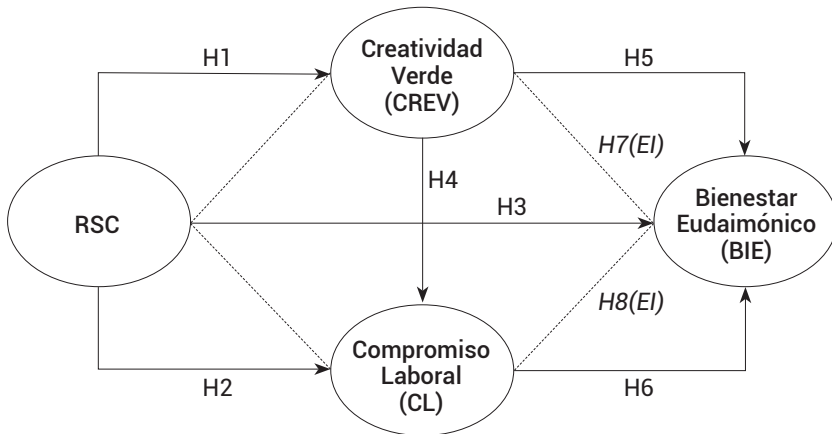
Por otro lado, teóricamente este estudio se apoya en la Teoría del Intercambio Social (Blau, 1964), la cual sostiene que las conductas organizacionales responsables generan reciprocidad en los empleados, expresada en mayor compromiso e innovación. Bajo esta lógica, la creatividad verde y el compromiso laboral actúan como mecanismos que explican cómo la RSC puede fomentar el bienestar eudaimónico, ampliando el marco de análisis hacia la economía circular y la psicología positiva. Por lo tanto, se plantean las siguientes hipótesis de investigación:

H₇ La creatividad verde media la relación entre RSC y bienestar eudaimónico.

H₈ El compromiso laboral media la relación entre RSC y bienestar eudaimónico.

La siguiente figura 1, muestra el modelo teórico propuesto:

FIGURA 1
Modelo teórico propuesto



Materiales y método

A continuación, se describen los procedimientos metodológicos implementados para llevar a cabo la presente investigación, incluyendo el diseño del estudio, las características de la muestra, los instrumentos empleados y las técnicas estadísticas utilizadas para el análisis de los datos.

Muestra y recolección de datos

Este estudio adoptó un enfoque cuantitativo, no experimental y de corte transversal, orientado a analizar relaciones entre variables organizacionales en contextos iberoamericanos. La recolección de datos se llevó a cabo entre abril y junio de 2025 mediante un cuestionario estructurado, administrado de forma digital. Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, reuniendo un total de 411 participantes que se encontraban empleados formalmente al momento de responder la encuesta. La participación fue voluntaria, anónima y se garantizó la confidencialidad de la información, respetando principios éticos de investigación.

La muestra estuvo compuesta por colaboradores pertenecientes a organizaciones públicas y privadas, con presencia en distintos sectores económicos y tamaños empresariales. Se logró una representación diversa en términos de sexo, estado civil, nivel educativo, tipo de institución, sector laboral y tamaño organizacional. Además, los participantes desempeñaban funciones en distintos niveles jerárquicos, lo que permitió captar una visión amplia del entorno laboral. La edad de los encuestados osciló entre los 18 y 69 años, con una media de 34.3 años ($DE = 12.2$), lo que indica una participación mayoritaria de adultos jóvenes. En términos generales, se observó una mayor proporción de mujeres, personas solteras, y empleados con formación universitaria.

Las características sociodemográficas y organizacionales completas de la muestra se detallan en la tabla 1.

TABLA 1

Descripción de la muestra

Variable	Opciones	Frecuencia	Porcentaje %
Sexo	Femenino	266	64,74
	Masculino	145	35,26
Estado civil	Soltero	256	62,29
	Casado	155	37,71
Educación	Educación secundaria	6	1,46
	Educación media superior	92	22,38
	Licenciatura	238	57,91
	Maestría	55	13,38
	Doctorado	20	4,87
Tipo de institución	Público	161	39,17
	Privado	250	60,83
Sector	Primario	27	6,57
	Secundario	71	17,27
	Terciario	248	60,34
	Cuaternario	49	11,92
	Quinario	16	3,89
Tamaño de la organización	PyMES	219	53,29
	Gran empresa	192	46,71
Variable	Límites	Media	D.E.
Edad (años)	18 hasta 69 años	34.3	12.2

Instrumentos

Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario estructurado conformado por ítems medidos a través de una escala tipo Likert de 5 puntos, donde 1 equivalía a “totalmente en desacuerdo” y 5 a “totalmente de acuerdo”. Esta escala se eligió por su simplicidad y eficacia para captar percepciones subjetivas en contextos organizacionales. La variable Responsabilidad Social Corporativa (RSC) fue evaluada mediante una serie de ítems adaptados de la escala desarrollada por Akremi *et al.* (2018), orientados a medir la percepción de los colaboradores sobre las prácticas éticas, sociales y ambientales de la organización. La creatividad verde se midió utilizando ítems propuestos por Jiang *et al.* (2020), que reflejan la capacidad del empleado para generar ideas novedosas y sostenibles dentro del entorno laboral. El compromiso laboral fue evaluado a partir de la escala de Schaufeli *et al.* (2006), que capta el grado de energía, entusiasmo y absorción que experimenta el colaborador en su trabajo diario. Finalmente, el bienestar eudaimónico se midió con ítems tomados de Bartels *et al.* (2019), enfocados en el sentido de propósito, autorrealización y bienestar profundo derivado de la actividad laboral.

Técnica de análisis de datos

El análisis de datos se realizó utilizando el software Jamovi versión 2.4.8, mediante el módulo SEMlj, que permite aplicar el enfoque CB-SEM (modelado de ecuaciones estructurales basado en covarianzas). En una primera etapa, se llevó a cabo un análisis univariado de las variables, considerando medidas de tendencia central (media y moda), dispersión (desviación estándar), y distribución (asimetría y curtosis), con el propósito de evaluar la calidad estadística de los datos y verificar los supuestos de normalidad requeridos para el análisis multivariado.

Posteriormente, se examinó la fiabilidad interna de los constructos mediante el coeficiente alfa de Cronbach, la confiabilidad compuesta (CR) y la varianza media extraída (AVE), con el fin de asegurar la consistencia interna y la validez convergente de las escalas. Asimismo, se evaluó la validez discriminante a través del criterio Fornell-Larcker y el índice HTMT. Finalmente, se ejecutó el modelado de ecuaciones estructurales (SEM) utilizando el enfoque CB-SEM, lo cual permitió contrastar las hipótesis planteadas, analizar relaciones causales entre variables latentes y evaluar el ajuste global del modelo teórico propuesto.

Resultados

En este apartado se presentan los resultados derivados del análisis estadístico, incluyendo la validez estructural de las escalas utilizadas, la evaluación del modelo de medición, los indicadores de ajuste del modelo estructural y la prueba de las hipótesis planteadas. Los hallazgos permiten contrastar empíricamente el modelo teórico propuesto y examinar las relaciones entre las variables latentes consideradas.

Análisis factorial exploratorio (AFE)

Con el objetivo de verificar la validez estructural de las escalas utilizadas para medir Responsabilidad Social Corporativa, creatividad verde, compromiso laboral y bienestar eudaimónico, se realizó un análisis factorial exploratorio (AFE). Los resultados obtenidos mostraron cargas factoriales superiores al umbral recomendado de 0.60, así como comunalidades consistentes y correlaciones significativas entre los ítems, lo que sugiere una asociación sólida entre los indicadores y sus dimensiones latentes (Hair *et al.*, 2019).

La adecuación muestral fue confirmada mediante el índice KMO, el cual superó el valor mínimo exigido de 0.70, mientras que la prueba

de esfericidad de Bartlett resultó significativa ($p < 0.001$), validando la pertinencia del análisis factorial en este conjunto de datos (Field, 2013). Además, la varianza explicada por los factores superó el 50% en todos los casos, cumpliendo con los criterios para una adecuada validez de constructo (Hair *et al.*, 2019). En conjunto, estos hallazgos respaldan la estructura factorial del instrumento, así como su consistencia interna para su uso en el análisis posterior del modelo teórico.

Evaluación del modelo de medición

Antes de proceder con el análisis del modelo estructural, se llevó a cabo la evaluación del modelo de medición, con el fin de verificar que los constructos empleados presentaran niveles adecuados de validez y fiabilidad. Esta etapa es fundamental para confirmar que los indicadores observados representan de manera precisa las variables latentes definidas en el modelo teórico. A continuación, se exponen los resultados correspondientes a la validez convergente y discriminante de los constructos, así como los índices de ajuste global asociados al modelo de medición.

Validez convergente y discriminante

La evaluación del modelo de medición se llevó a cabo mediante el análisis de la validez convergente y discriminante, siguiendo los lineamientos metodológicos propuestos por Hair *et al.* (2019). En lo que respecta a la validez convergente, los resultados indicaron una alta consistencia interna en todos los constructos, con coeficientes alfa de Cronbach superiores a 0.91; destacando creatividad verde (0.968) y RSC (0.957). La confiabilidad compuesta (CR) también mostró valores sólidos, todos por encima del umbral recomendado de 0.85, mientras que los índices de varianza media extraída (AVE) superaron el valor mí-

nimo de 0.50 en todas las variables, confirmando que los ítems explican una proporción significativa de la varianza de sus respectivos factores (Henseler *et al.*, 2015). Estos resultados se resumen en la tabla 2.

En cuanto a la validez discriminante, se aplicaron los criterios de Fornell-Larcker y el índice HTMT. La matriz de Fornell-Larcker mostró que la raíz cuadrada de la AVE de cada constructo (ubicada en la diagonal) fue mayor que las correlaciones con los demás, lo que respalda una adecuada diferenciación entre factores (Fornell y Larcker, 1981). Asimismo, los valores del índice HTMT estuvieron todos por debajo del umbral conservador de 0.85, variando entre 0.583 y 0.853, lo cual refuerza la evidencia de validez discriminante entre los constructos (Henseler *et al.*, 2015).

TABLA 2

Validez convergente y discriminante

		Alfa de Cronbach	Fiabilidad Compuesta	AVE
1	RSC	0.957	0.943	0.643
2	Creatividad Verde	0.968	0.958	0.667
3	Compromiso Laboral	0.935	0.936	0.622
4	Bienestar Eudaimónico	0.919	0.853	0.519

		HTMT				Fornell-Larcker			
		1	2	3	4	1	2	3	4
1	RSC	1				0.802			
2	Creatividad Verde	0.605	1			0.465	0.817		
3	Compromiso Laboral	0.627	0.605	1		0.524	0.430	0.789	
4	Bienestar Eudaimónico	0.624	0.583	0.853	1	0.446	0.364	0.633	0.721

Indicadores de ajuste del modelo

La calidad del ajuste del modelo estructural fue evaluada mediante un conjunto de indicadores de ajuste absoluto, incremental y de parsimonia, siguiendo las recomendaciones metodológicas de Hair *et al.* (2019). El análisis se realizó utilizando el software Jamovi mediante el enfoque de modelado de ecuaciones estructurales basado en covarianzas (CB-SEM). En cuanto al ajuste absoluto, el valor de CMIN fue de 3009 con un valor de $p < 0.001$, lo que representa un ajuste marginal, considerando la sensibilidad de este estadístico al tamaño muestral (Schermelleh-Engel *et al.*, 2003). No obstante, los valores obtenidos para SRMR (0.052) y RMSEA (0.076) se situaron dentro de los rangos aceptables, por debajo del umbral de 0.08, lo que indica una correspondencia adecuada entre la matriz observada y la estimada (Hu y Bentler, 1999).

En términos de ajuste incremental, los índices CFI (0.913), IFI (0.912) y TLI (0.936) superaron el valor de referencia de 0.90, lo que respalda la calidad del modelo teórico propuesto (Hair *et al.*, 2019). Finalmente, los indicadores de parsimonia también mostraron resultados satisfactorios, con un índice PGFI de 0.765 y una razón CMIN/DF de 3.400, ambos dentro de los rangos aceptables para modelos estructurales con complejidad moderada (Mulaik *et al.*, 1989). En conjunto, estos resultados respaldan la aceptabilidad global del modelo propuesto y su ajuste empírico.

TABLA 3
Medidas de ajuste

Tipo de ajuste	Medida de ajuste	Criterio	Modelo	Aceptabilidad
Absoluto o global	CMIN	CMIN = doble de gl	3009	Marginal
	P valor	> 0.05	< 0.001	Marginal
	SRMR	< 0.08	0.052	Aceptable
	RMSEA	< 0.08	0.076	Aceptable

Incremental	CFI	> 0.900	0.913	Aceptable
	IFI	> 0.900	0.912	Aceptable
	TLI	> 0.900	0.936	Aceptable
Parsimonia	PGFI	> 0.500	0.765	Aceptable
	CMIN/gl	> 2	3.400	Aceptable

Prueba de hipótesis

Una vez confirmado el ajuste adecuado del modelo estructural, se procedió a evaluar las hipótesis formuladas mediante la estimación de efectos directos e indirectos. El análisis se llevó a cabo mediante el método de máxima verosimilitud en el software Jamovi, reportando los coeficientes estandarizados, errores estándar, valores críticos (z) y niveles de significancia (p). Los resultados se resumen a continuación.

En cuanto a los efectos directos, se observó que la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) tuvo un impacto positivo y significativo sobre la creatividad verde (H1: $\beta = 0.538$; $p < 0.001$), así como sobre el compromiso laboral (H2: $\beta = 0.419$; $p < 0.001$), por lo que ambas hipótesis fueron aceptadas. No obstante, la relación directa entre RSC y el bienestar eudaimónico no resultó significativa (H3: $\beta = 0.055$; $p = 0.085$), por lo que esta hipótesis fue rechazada. Por otro lado, la creatividad verde mostró una relación significativa con el compromiso laboral (H4: $\beta = 0.349$; $p < 0.001$), pero no con el bienestar eudaimónico (H5: $\beta = 0.039$; $p = 0.254$), rechazándose esta última. Finalmente, el compromiso laboral tuvo un efecto positivo y altamente significativo sobre el bienestar eudaimónico (H6: $\beta = 0.726$; $p < 0.001$), confirmando la hipótesis correspondiente.

Respecto a los efectos indirectos, se identificó que la influencia de RSC sobre el bienestar eudaimónico a través de creatividad verde no fue significativa (H7: $\beta = 0.021$; $p = 0.255$), por lo que esta hipótesis

fue rechazada. Sin embargo, sí se evidenció un efecto mediador significativo de compromiso laboral en la relación entre RSC y bienestar eudaimónico (H8: $\beta = 0.304$; $p < 0.001$), lo cual confirma la existencia de una vía indirecta relevante entre estas variables.

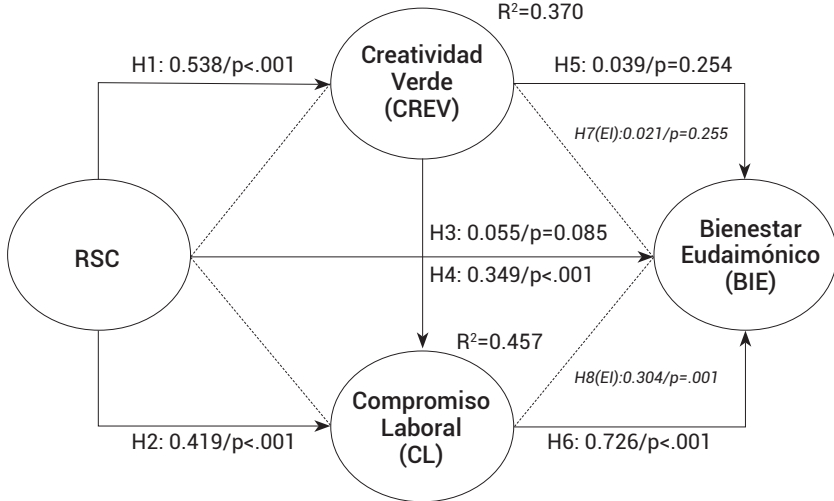
TABLA 4

Prueba de hipótesis

Efectos directos								
Hipótesis	Variables			Efecto	E.S.	z	p	Contraste
H1	RSC	-->	CREV	0.538	0.05	10.77	< .001	No Rechazada
H2	RSC	-->	CL	0.419	0.054	7.74	< .001	No Rechazada
H3	RSC	-->	BIE	0.055	0.032	1.72	0.085	Rechazada
H4	CREV	-->	CL	0.349	0.059	5.94	< .001	No Rechazada
H5	CREV	-->	BIE	0.039	0.034	1.14	0.254	Rechazada
H6	CL	-->	BIE	0.726	0.061	11.96	< .001	No Rechazada
Efectos indirectos								
H7	RSC	-->	CREV	0.021	0.018	1.14	0.255	Rechazada
H8	RSC	-->	CL	0.304	0.045	6.77	< .001	No Rechazada

La figura 2 presenta el modelo estructural estimado, que analiza las relaciones entre la Responsabilidad Social Corporativa (RSC), la creatividad verde, el compromiso laboral y el bienestar eudaimónico. Los resultados confirman relaciones directas significativas entre las principales variables del modelo, así como el papel mediador del compromiso laboral en la relación entre RSC y bienestar. El modelo explicó el 37,0 % de la varianza en la creatividad verde ($R^2 = 0.370$), el 45,7 % en el compromiso laboral ($R^2 = 0.457$) y un 85,0 % en el bienestar eudaimónico ($R^2 = 0.850$), lo cual representa un nivel elevado de capacidad explicativa para modelos estructurales en contextos organizacionales.

FIGURA 2

Modelo estructural

Conclusiones y discusión

Este apartado integra y analiza los principales hallazgos del estudio a la luz del modelo teórico propuesto y la literatura existente. Asimismo, se presentan las implicaciones teóricas, prácticas y sociales derivadas de los resultados, junto con una reflexión crítica sobre las limitaciones metodológicas y posibles líneas de investigación futura.

Discusiones

Los resultados obtenidos a partir del modelo estructural validado permiten confirmar varias de las relaciones teóricas propuestas, aportando evidencia empírica relevante para el entendimiento de cómo la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) se vincula con la creatividad verde, el compromiso laboral y el bienestar eudaimónico en contextos

organizacionales iberoamericanos. En primer lugar, se confirmó que la RSC influye de manera positiva tanto en la creatividad verde (H_1) como en el compromiso laboral (H_2), lo cual concuerda con estudios previos que destacan el potencial de las prácticas responsables para activar recursos cognitivos y afectivos en los trabajadores (Kim *et al.*, 2021; Chaudhary, 2019). Sin embargo, la relación directa entre la RSC y el bienestar eudaimónico no fue significativa (H_3), lo que sugiere que esta asociación podría estar mediada por otras variables, en línea con lo señalado por Joshanloo *et al.* (2020), quienes advierten que el bienestar profundo no siempre se deriva de factores organizacionales directos.

Respecto a la creatividad verde, los hallazgos respaldan su influencia significativa sobre el compromiso laboral (H_4), reforzando la idea de que el involucramiento en prácticas ecológicas innovadoras fortalece la implicación emocional de los trabajadores cuando estas iniciativas están alineadas con sus valores personales (Wang *et al.*, 2023). No obstante, su relación con el bienestar eudaimónico no resultó significativa (H_5), lo que puede interpretarse como una señal de que la creatividad ambiental, por sí sola, no garantiza una experiencia subjetiva de plenitud o autorrealización, especialmente si no se dan condiciones de reconocimiento o autonomía (Villajos *et al.*, 2019). En cambio, el compromiso laboral mostró una asociación sólida y directa con el bienestar eudaimónico (H_6), confirmando que estados de dedicación y absorción en el trabajo pueden traducirse en una mayor percepción de propósito y crecimiento personal (Farid *et al.*, 2022). Además, se identificó que el compromiso actúa como mediador significativo en la relación entre RSC y bienestar (H_8), mientras que la mediación de la creatividad verde (H_7) no fue significativa.

En conjunto, estos resultados refuerzan la pertinencia de la Teoría del Intercambio Social (Blau, 1964) como marco explicativo. Las prácticas de RSC, al ser percibidas como beneficiosas para la comunidad y el entorno, generan una respuesta de reciprocidad organizacional por

parte de los empleados, la cual se manifiesta en forma de mayor compromiso. A su vez, este compromiso funciona como vía para potenciar el bienestar eudaimónico, al conectar emocional y éticamente al trabajador con su labor. La ausencia de un efecto directo entre RSC y bienestar, así como la mediación significativa del compromiso, sugiere que los efectos de la sostenibilidad empresarial no son automáticos, sino que requieren ser internalizados a través de vínculos afectivos sostenidos. Estos hallazgos aportan evidencia empírica novedosa al contexto iberoamericano y contribuyen a una comprensión más integrada de cómo se articula la sostenibilidad organizacional con la psicología positiva y la economía circular.

Conclusiones

Implicaciones teóricas

Los hallazgos de este estudio ofrecen aportes sustantivos al desarrollo del conocimiento sobre sostenibilidad organizacional, creatividad verde, compromiso laboral y bienestar eudaimónico, particularmente en contextos iberoamericanos. Desde una perspectiva teórica, se valida parcialmente el modelo propuesto, confirmando que la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) influye directamente en la creatividad verde y el compromiso laboral, pero no en el bienestar eudaimónico de forma directa. Esta evidencia sugiere que el bienestar profundo no depende exclusivamente de acciones organizacionales percibidas como responsables, sino que requiere de mecanismos intermedios que transformen dichas percepciones en experiencias significativas para los empleados. En este sentido, el compromiso laboral se posiciona como una variable mediadora clave, capaz de explicar cómo la RSC, al generar un sentido de pertenencia y propósito, puede derivar en bienestar eudaimónico. Estos resultados permiten ampliar la Teoría del Intercambio

Social (Blau, 1964), al mostrar que los efectos positivos de la reciprocidad organizacional se activan más eficazmente cuando existen vínculos afectivos sostenidos entre la persona y su entorno de trabajo.

Implicaciones prácticas

Desde una perspectiva aplicada, los resultados refuerzan la necesidad de diseñar estrategias de sostenibilidad corporativa que no se limiten a cumplir con estándares normativos o reputacionales, sino que integren componentes emocionales y relacionales que potencien el compromiso y el bienestar de los trabajadores. En concreto, las organizaciones deberían promover entornos donde la creatividad verde sea estimulada activamente, no solo como una estrategia de innovación ambiental, sino como una vía para fortalecer la implicación y motivación del personal. Asimismo, los programas de RSC deben ser acompañados por una gestión del talento humano orientada a la creación de significado en el trabajo, reconociendo que el bienestar eudaimónico se construye a través de relaciones auténticas, autonomía y alineación de valores. Los departamentos de recursos humanos tienen un rol central en este proceso, al fomentar prácticas como la participación colaborativa, la formación en liderazgo ético y el reconocimiento de logros vinculados a metas sostenibles.

Implicaciones sociales

En el plano social, este estudio ofrece evidencia de que la sostenibilidad organizacional no solo impacta a nivel ecológico o económico, sino también en la dimensión humana del trabajo. Fomentar prácticas empresariales que activen la creatividad verde y el compromiso laboral puede contribuir al bienestar psicológico de las personas, lo que a su vez repercute positivamente en sus entornos familiares y comu-

nitarios. En un contexto regional marcado por desigualdades estructurales, promover el bienestar eudaimónico desde las organizaciones puede convertirse en una estrategia clave para el desarrollo humano sostenible. Además, los hallazgos se alinean con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, especialmente con el ODS 8 (trabajo decente y crecimiento económico), al proponer modelos de gestión que integran la innovación, la responsabilidad ambiental y el bienestar personal como principios articulados de la economía circular.

Limitaciones y futuras líneas de investigación

Aunque este estudio aporta hallazgos relevantes sobre los vínculos entre la RSC, la creatividad verde, el compromiso laboral y el bienestar eudaimónico, es necesario reconocer algunas limitaciones que pueden influir en la generalización e interpretación de los resultados. En primer lugar, el diseño transversal impide establecer relaciones causales definitivas entre las variables, por lo que futuras investigaciones podrían beneficiarse de estudios longitudinales que analicen la evolución temporal de estos vínculos. En segundo lugar, la muestra se obtuvo mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, lo cual puede limitar la representatividad de los datos y restringir su extrapolación a otras poblaciones organizacionales o culturales.

Otra limitación relevante radica en la autopercepción de las variables, ya que todos los constructos fueron medidos mediante autoinformes. Esto podría generar sesgos de deseabilidad social o percepción subjetiva, particularmente en temas sensibles como la sostenibilidad organizacional o el bienestar personal. La inclusión de indicadores objetivos o evaluaciones externas (por ejemplo, desempeño ambiental real, métricas de salud organizacional) enriquecería el análisis y fortalecería la validez de los hallazgos.

En cuanto a las futuras líneas de investigación, se sugiere explorar la influencia de variables moderadoras como el liderazgo ético, la cultura organizacional o el género, que podrían explicar diferencias en los efectos de la RSC sobre el bienestar. Asimismo, sería valioso examinar los efectos diferenciados en distintos sectores productivos o países dentro del espacio iberoamericano, para identificar patrones contextuales. Finalmente, se recomienda ampliar el análisis hacia otros tipos de bienestar (como el hedónico o el social) y considerar variables como el sentido del trabajo o la justicia organizacional, que podrían interactuar con los mecanismos analizados y ofrecer una comprensión más integral del bienestar en entornos sostenibles.

Referencias bibliográficas

- Akreml, A. E., Gond, J. P., Swaen, V., De Roeck, K. y Igalens, J. (2018). How do employees perceive corporate responsibility? Development and validation of a multidimensional corporate stakeholder responsibility scale. *Journal of Management*, 44(2), 619-657. <https://doi.org/10.1177/0149206315569311>
- Allan, B. B. y Meckling, J. O. (2021). Creative learning and policy Ideas: The global rise of Green Growth. *Perspectives on Politics*, 21(2), 443-461. <https://doi.org/10.1017/s1537592721000037>
- Awan, U., Sroufe, R. y Kraslawski, A. (2019). Creativity enables sustainable development: Supplier engagement as a boundary condition for the positive effect on green innovation. *Journal of Cleaner Production*, 226, 172-185. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.03.308>
- Bartels, J., Peterson, S. J., Reina, C. y Cameron, L. D. (2019). Understanding well-being at work: Development and validation of the Eudaimonic Workplace Well-being Scale. *PLoS ONE*, 14(4), e0215957. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0215957>
- Bettayeb, H. y Al-Hawari, M. (2024). The impact of green corporate social responsibility on employee green well-being and creativity. *International Review of Management and Marketing*, 14(4), 191-201. <https://doi.org/10.32479/irmm.16576>
- Bhutto, T. A., Farooq, R., Talwar, S., Awan, U. y Dhir, A. (2021). Green inclusive leadership and green creativity in the tourism and hospitality sector: serial mediation of green psychological climate and work engagement. *Journal of Sustainable Tourism*, 29(10), 1716-1737. <https://doi.org/10.1080/09669582.2020.1867864>
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Wiley.
- Carroll, A. B. (1999). Corporate social responsibility. *Business & Society*, 38(3), 268-295. <https://doi.org/10.1177/000765039903800303>
- Carroll, A. B. (2021). Corporate social responsibility (CSR) and the COVID-19 pandemic: organizational and managerial implications. *Journal of Strategy and Management*, 14(3), 315-330. <https://doi.org/10.1108/jsma-07-2021-0145>
- Chaudhary, R. (2019). Corporate social responsibility perceptions and employee engagement: role of psychological meaningfulness, safety and availability. *Corporate Governance*, 19(4), 631-647. <https://doi.org/10.1108/cg-06-2018-0207>

- Chen, Y. y Chang, C. (2012). The determinants of green product development performance: green dynamic capabilities, green transformational leadership, and green creativity. *Journal of Business Ethics*, 116(1), 107-119. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1452-x>
- Di Fabio, A., Palazzeschi, L., Bonfiglio, A., Gori, A. y Svicher, A. (2023). Hedonic and eudaimonic well-being for sustainable development in university students: personality traits or acceptance of change? *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1180995>
- Farid, T., Iqbal, S., Basahal, A. S., Khattak, A., Khan, M. K. y Salam, M. A. (2022). "Doing good and feeling good" Relationship between authentic leadership with followers' work engagement: The mediating role of hedonic and eudaimonic wellbeing. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.1018599>
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS Statistics* (4th ed.). SAGE Publications.
- Fornell, C. y Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Global Reporting Initiative. (2022). GRI standards: Universal standards 2021. GRI. <https://www.globalreporting.org/standards/>
- Guzzo, R. F., Wang, X. y Abbott, J. (2020). Corporate social Responsibility and individual outcomes: the mediating role of gratitude and compassion at work. *Cornell Hospitality Quarterly*, 63(3), 350-368. <https://doi.org/10.1177/1938965520981069>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. y Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hariram, N. P., Mekha, K. B., Suganthan, V. y Sudhakar, K. (2023). Sustainability: an integrated Socio-Economic-Environmental model to address sustainable development and sustainability. *Sustainability*, 15(13), 10682. <https://doi.org/10.3390/su151310682>
- Henseler, J., Ringle, C. M. y Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>

- Hu, L. T. y Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Jain, S., Mishra, S. y Shukla, Y. S. (2025). A green pathway to luxury tourists' subjective well-being: applying eudaimonic identity and signalling theories. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*. <https://doi.org/10.1108/jhti-11-2024-1173>
- Jiang, Y., Mao, H. y Liu, D. (2020). Green human resource management and green creativity: The roles of green transformational leadership and green human capital. *Sustainability*, 13(1), 254. <https://doi.org/10.3390/su13010254>
- Joshanloo, M., Jovanović, V. y Park, J. (2020). Differential Relationships of Hedonic and Eudaimonic Well-Being with Self-Control and Long-Term Orientation1. *Japanese Psychological Research*, 63(1), 47-57. <https://doi.org/10.1111/jpr.12276>
- Kholaif, M. M. N. H. K., Ming, X., Moosa, A. y David, K. G. (2021). The ISO 26000's labor environmental issues during COVID-19: does corporate social responsibility help? Evidence from the Egyptian small and medium enterprises. *Environmental Science and Pollution Research*, 29(12), 17117-17131. <https://doi.org/10.1007/s11356-021-17024-1>
- Kim, B., Kim, M. y Kim, T. (2021). "The Power of Ethical Leadership": The influence of corporate social responsibility on creativity, the mediating function of psychological safety, and the moderating role of ethical leadership. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 2968. <https://doi.org/10.3390/ijerph18062968>
- Kinderen, S. D. (2023). *Eudaimonia and eudaimonic well-being behaviors*. <https://doi.org/10.5463/thesis.347>
- Kiranantawat, B. y Ahmad, S. Z. (2022). Conceptualising the relationship between green dynamic capability and SME sustainability performance: the role of green innovation, organisational creativity and agility. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(7), 3157-3178. <https://doi.org/10.1108/ijoa-04-2022-3246>
- Klement, J. y Terlau, W. (2022). Education for Sustainable Development and Meaningfulness: Evidence from the Questionnaire of Eudaimonic Well-

- Being from German Students. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(11), 6755. <https://doi.org/10.3390/ijer-ph19116755>
- Kożusznik, M. W., Peiró, J. M. y Soriano, A. (2019). Daily eudaimonic well-being as a predictor of daily performance: A dynamic lens. *PLoS ONE*, 14(4), e0215564. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0215564>
- KPMG. (2023). Estudio sobre el impacto de la sostenibilidad en las empresas en México. KPMG México. <https://bit.ly/4shXTZ9>
- López-Concepción, A., Gil-Lacruz, A. I. y Saz-Gil, I. (2021). Stakeholder engagement, Csr development and Sdgs compliance: A systematic review from 2015 to 2021. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(1), 19-31. <https://doi.org/10.1002/csr.2170>
- Mihalache, M. y Mihalache, O. R. (2021). How workplace support for the COVID-19 pandemic and personality traits affect changes in employees' affective commitment to the organization and job-related well-being. *Human Resource Management*, 61(3), 295-314. <https://doi.org/10.1002/hrm.22082>
- Mo, X., Boadu, F., Liu, Y., Chen, Z. y Ofori, A. S. (2022). Corporate social responsibility activities and green innovation performance in organizations: Do managerial environmental concerns and green absorptive capacity matter? *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.938682>
- Mulaik, S. A., James, L. R., Van Alstine, J., Bennett, N., Lind, S. y Stilwell, C. D. (1989). Evaluation of goodness-of-fit indices for structural equation models. *Psychological Bulletin*, 105(3), 430-445. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.105.3.430>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C. D. y Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. y Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. y Bakker, A. B. (2002). The

- Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/a:1015630930326>
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. y Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Scurtu, I. C., Khetani, K. P. y Scheaua, F. D. (2024). In search of eudaimonia towards circular Economy in Buildings—From large overarching theories to detailed engineering calculations. *Buildings*, 14(12), 3983. <https://doi.org/10.3390/buildings14123983>
- Soren, A. y Ryff, C. D. (2023). Meaningful Work, Well-Being, and Health: Enacting a eudaimonic vision. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(16), 6570. <https://doi.org/10.3390/ijerph20166570>
- Valenciano-Salazar, J. A., André, F. J. y Castro, G. M. (2021). Sustainability and firms' mission in a developing country: the case of voluntary certifications and programs in Costa Rica. *Journal of Environmental Planning and Management*, 65(11), 2029-2053. <https://doi.org/10.1080/09640568.2021.1950658>
- Villada, Z. R. C., Concha, R. a. J., García, C. A. y Chaparro, N. E. F. (2019). The Study of Psychological Well-Being in Educational Contexts. *the European Proceedings of Social & Behavioural Sciences*, 955-964. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2019.04.02.118>
- Villajos, E., Tordera, N. y Peiró, J. M. (2019). Human Resource Practices, Eudaimonic Well-Being, and Creative Performance: The mediating role of idiosyncratic deals for Sustainable Human Resource Management. *Sustainability*, 11(24), 6933. <https://doi.org/10.3390/su11246933>
- Wang, W., Sun, Z., Wang, W., Hua, Q. y Wu, F. (2023). The impact of environmental uncertainty on ESG performance: Emotional vs. rational. *Journal of Cleaner Production*, 397, 136528. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.136528>