REVISTA INVECOM
ISSN en línea: 2739-0063

Responsabilidad social empresarial, ética y bienestar laboral: una revisión sistemática sobre impactos y desafíos generacionales

Social Responsibility, Ethics, and Workplace Well-being: A Literature Review on Generational Impacts and Challenges

Recibido: 03/06/2025 - **Aceptado:** 01/09/2025

Karina Lisset Paredes Vásquez
https://orcid.org/0000-0001-8295-3726
klparedesv@ucvvirtual.edu.pe
Universidad César Vallejo

Jorge Nicolás Alejandro Papanicolau Denegri
https://orcid.org/0000-0002-0684-8542
jpapanicolau@ucvvirtual.edu.pe
Universidad César Vallejo

Rosa Aurora Ricra Ruiz
https://orcid.org/0000-0003-0186-0064
C18660@utp.edu.pe
Universidad Tecnológica del Perú – UTP

Marco Guillermo Mayor Ravines
https://orcid.org/0000-0002-8106-1862
mmayorr@unmsm.edu.pe
Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Juan Guillermo Mayor Gamero
https://orcid.org/0009-0005-0030-2054
juan.mayor@unmsm.edu.pe
Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Jorge Isaac Tarazona Pajuelo
https://orcid.org/0009-0007-4751-4104
c25496@utp.edu.pe
Universidad Tecnológica del Perú – UTP

Resumen

El bienestar laboral constituye un elemento clave para la productividad, la motivación y la satisfacción de los trabajadores, y se encuentra estrechamente vinculado con la ética organizacional y la responsabilidad social empresarial (RSE). Estas dimensiones no solo fortalecen la cohesión interna, sino que también proyectan una imagen positiva hacia la sociedad y los grupos de interés. En este estudio de revisión sistemática se analizó la influencia de la ética y la RSE en el bienestar laboral intergeneracional, considerando investigaciones publicadas en bases de datos de alto impacto como Web of Science, Scopus y SciELO, bajo criterios de actualidad, pertinencia y rigor metodológico. Los hallazgos evidencian que la ética organizacional y la RSE ejercen un efecto positivo en el bienestar de los colaboradores; sin embargo, se identificó una brecha significativa en la atención a las diferencias generacionales en el 93 % de los estudios revisados. Este escenario constituye una oportunidad relevante para futuras investigaciones y para el diseño de políticas organizacionales más inclusivas, sostenibles y adaptadas a la diversidad generacional.

Palabras clave: responsabilidad social empresarial, bienestar laboral, brechas generacionales.

Abstract
Workplace well-being is a key factor in worker productivity, motivation, and satisfaction, and is closely linked to organizational ethics and corporate social responsibility (CSR). These dimensions not only strengthen internal cohesion, but also project a positive image to society and stakeholders. This systematic review study analyzed the influence of ethics and CSR on intergenerational workplace well-being, considering research published in high-impact databases such as Web of Science, Scopus, and SciELO, based on criteria of timeliness, relevance, and methodological rigor. The findings show that organizational ethics and CSR have a positive effect on employee well-being; however, a significant gap in attention to generational differences was identified in 93% of the studies reviewed. This scenario constitutes a relevant opportunity for future research and for the design of more inclusive, sustainable, and generational diversity-adapted organizational policies.

Keywords: corporate social responsibility, workplace well-being, generational gaps.

Introducción
El bienestar laboral intergeneracional se ha consolidado como un eje central para la sostenibilidad y la competitividad de las organizaciones contemporáneas, especialmente en un contexto donde la diversidad generacional es cada vez más marcada (Bocean et al., 2022; Macassa et al., 2020; Lara & Sánchez, 2021; Rodríguez et al., 2021; Constantino & Sánchez, 2023). La ética organizacional y la responsabilidad social empresarial (RSE) emergen como dimensiones clave que influyen en la percepción de justicia, el sentido de propósito y la satisfacción general de los empleados, factores que inciden directamente en la productividad, la retención del talento y la salud organizacional (Ayala et al., 2022; Rangel et al., 2021; Restrepo & Restrepo, 2023; Kandpal et al., 2024).

La literatura reciente enfatiza que integrar principios éticos y prácticas de RSE no solo impulsa la salud mental y el compromiso organizacional, sino que también fomenta la cohesión y el bienestar en equipos con características etarias diversas (Montoya et al., 2022; Sanz, 2022; López & De la Cruz, 2022; Rodríguez-Farías, 2024; Hernández, 2023). En esta línea, Bocean et al. (2022) evidenciaron que tanto la ética como la RSE mejoran de manera significativa el bienestar de los empleados, mientras que Macassa et al. (2020) resaltaron la importancia de la RSE no solo por su impacto en la satisfacción laboral, sino también en la salud psicológica y física de los trabajadores. De forma complementaria, Lara y Sánchez (2021) demostraron que la RSE fortalece la identificación con la empresa y la rentabilidad organizacional. Estos estudios, junto con otros más recientes (Mercader et al., 2025; Huamaní et al., 2025; Villalobos & De la Rosa, 2025; Capito-Álvarez, 2025; Cuartas et al., 2025; Salazar et al., 2024; Gordillo et al., 2024; Salgado et al., 2024; Mora et al., 2024; Martínez et al., 2024; Pérez et al., 2024; Belmont & Hessling, 2024; Barragán et al., 2024; Onyekwelu et al., 2024), han cimentado las bases teóricas que sustentan la relación entre ética, RSE y bienestar laboral.

No obstante, la complejidad de los entornos laborales actuales exige examinar con mayor profundidad cómo interactúan y se perciben estas variables entre distintas generaciones (Núñez et al., 2023; Gonzaga & Serrano, 2023; Rodríguez-Martínez et al., 2024). Pese a los avances, persisten vacíos relevantes. En primer lugar, como señalan Alonso y Blanco (2023) y Gonzaga y Serrano (2023), la mayoría de los estudios analizan a las generaciones de forma aislada o sin establecer comparaciones sistemáticas entre ellas. Esta limitación, también observada por Wijaya y Senen (2024) y Macassa et al. (2020), dificulta comprender las dinámicas intergeneracionales. En segundo lugar, existe escasa evidencia sobre cómo las políticas de equidad salarial o los programas de voluntariado corporativo impactan de manera diferenciada en el bienestar de cada generación (Sanz, 2022; Hernández, 2023; Pham et al., 2024; Rodríguez-Farías, 2024; López & De la Cruz, 2023). Además, como advierten Montoya et al. (2022) y Rangel et al. (2021), la ausencia de estándares en la medición de la RSE interna y la falta de estudios longitudinales limitan la evaluación del impacto sostenido de estas prácticas en diferentes organizaciones.

En consecuencia, la falta de estudios que analicen de manera comparativa la relación entre ética y RSE con el bienestar organizacional intergeneracional ha generado un vacío teórico y práctico, que podría derivar en efectos no deseables en el bienestar de distintas generaciones dentro de las organizaciones (Trees & Homer, 2023; Kandpal et al., 2024; Tay & Yang, 2023; Dutta et al., 2025). Ante esta carencia de evidencia, se justifica investigar cómo estas variables inciden en el bienestar laboral intergeneracional, con el propósito de contribuir a la comprensión de la dinámica organizacional y orientar estudios futuros con propuestas de mejora y posteriores intervenciones.

Metodología

Mediante una rigurosa revisión sistemática del estado del arte y desde un enfoque cualitativo, se examinó el impacto de la ética organizacional y la responsabilidad social empresarial (RSE) en el bienestar laboral intergeneracional. De esta manera, la evidencia teórica y empírica hallada se sintetizó de forma exhaustiva (Codina, 2018), garantizando la transparencia y la validez del proceso de investigación en sus etapas de búsqueda, evaluación, análisis y síntesis.

1. Fase de búsqueda

Se realizó una investigación en bases de datos académicas como Scopus, Web of Science, EBSCO, Redalyc y SciELO, considerando publicaciones entre 2021 y 2025. Se emplearon palabras clave en español e inglés mediante operadores booleanos (AND, OR), incluyendo términos como: responsabilidad social de las empresas, salud laboral, variaciones generacionales, bienestar del empleado, ética organizacional y responsabilidad social corporativa. Se seleccionaron documentos originales y artículos arbitrados por pares. Además, se revisaron las referencias de los artículos más citados con el fin de enriquecer la selección.

2. Fase de evaluación

Tras una primera revisión de títulos y resúmenes, se procedió al análisis del texto completo de los documentos preseleccionados. Se priorizaron los estudios que abordaban la relación entre ética organizacional, RSE y bienestar laboral, con especial atención a aquellos que consideraban las diferencias generacionales en el ámbito organizacional. En los criterios de exclusión se descartaron trabajos de literatura gris, tesis, informes técnicos y documentos no sometidos a revisión por pares. También se excluyeron los estudios sin pertinencia temática o que no contemplaban un enfoque generacional. Solo se consideraron artículos con texto completo disponible en español o inglés, con una metodología claramente definida y resultados consistentes, requisitos indispensables para su inclusión en la revisión.

3. Fase de análisis

De un total de 380 artículos, se seleccionaron 60 que cumplieron con todos los criterios definidos. Se elaboró una matriz de análisis cualitativo en la que se organizó información referente a: autor, año de publicación, país de procedencia, diseño metodológico, tipo de población, enfoque generacional, dimensiones abordadas en relación con la ética organizacional, la RSE y el bienestar laboral, así como los hallazgos y conclusiones más relevantes. Esta matriz permitió identificar patrones, concordancias, diferencias y vacíos en la literatura, lo cual favoreció el análisis comparativo y la interpretación crítica de los estudios.

4. Fase de síntesis

Finalmente, se consideraron los estudios cuyos resultados evidenciaron tendencias recurrentes, así como aspectos emergentes o vacíos en la literatura explorada. A partir de este proceso, se elaboró un esquema conceptual que sintetiza la producción científica analizada en el campo de estudio, ofreciendo una base teórica sólida para comprender la relación entre ética organizacional, RSE y bienestar laboral intergeneracional.

Figura 1
Diagrama PRISMA

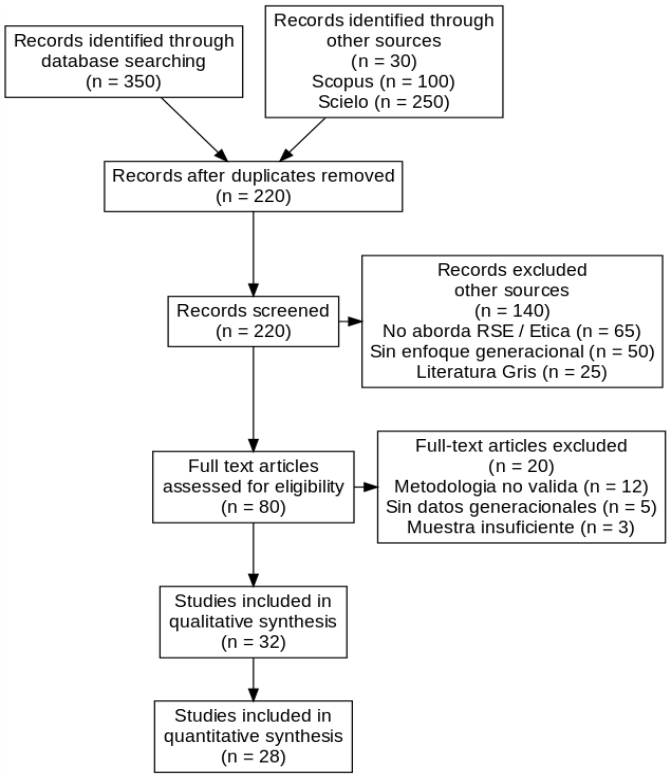


Figura 2
Gráfico de distribución geográfico (60)

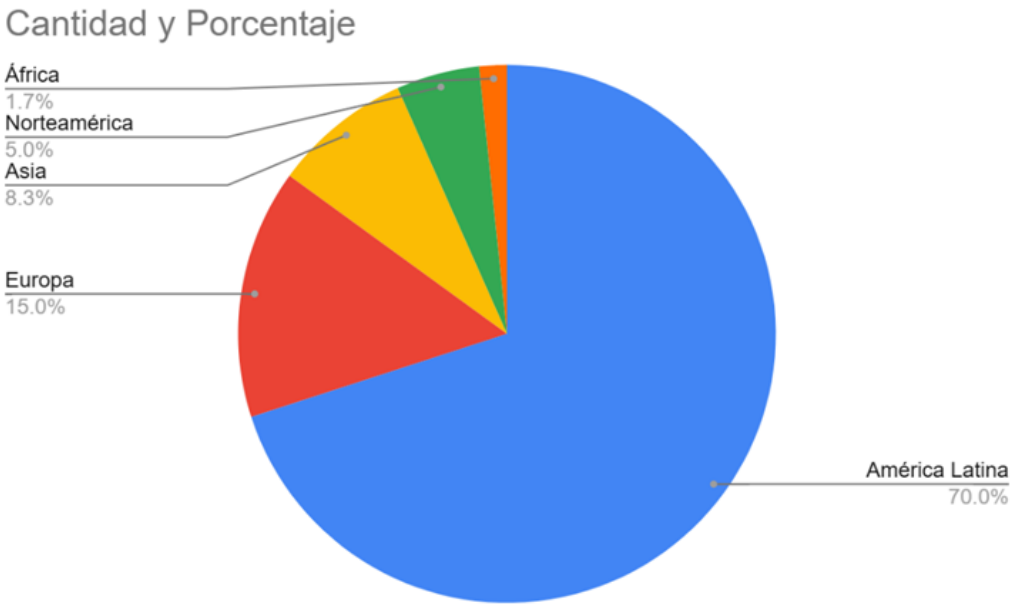


Figura 3 *Características metodológicas*

Variable	Categoría	Cantidad	Ejemplo
Diseño	Cualitativo	32	Entrevistas (Lopetey et al., 2025)
Diseño	Cuantitativo	18	Ecuaciones estructurales (Sharma et al.,2025)
Diseño	Mixto	10	Triangulación (Adeyemi, 2024)
Muestra	30-100 participantes	37	PYMES (de Andrade y Farías, 2023)
Muestra	101-500	18	Corporaciones (Chen y Lee, 2023)
Muestra	>500	5	Salud (Macassa et al., 2020)
Técnicas análisis	Estadística inferencial	28	Regresión (Wei et al., 2022)
Técnicas análisis	Análisis temático	25	Teoría fundamentada (Constantino y Sánchez, 2023)
Técnicas análisis	Metaanálisis	7	Síntesis (Ma et al., 2022)

Figura 4 *Motivos Exclusión Textos Completos (n=20)*

Motivo	Cantidad	Referencia Externa
Metodología no válida	12	Deloitte Insights (2023): Métricas no validadas
Sin datos generacionales	5	MIT Sloan (2024): Muestra no segmentada
Muestra insuficiente	3	OECD (2023): n<30 en 18% estudios globales

Resultados y discusión

Este artículo de revisión sistemática reveló una sólida relación entre la ética organizacional, la responsabilidad social empresarial (RSE) y el bienestar laboral. Además, los hallazgos que se interpretan a continuación destacan la relevancia de esta revisión en plena era de la inteligencia artificial, ya que el bienestar laboral no solo se considera un ideal utópico, sino también una estrategia de resiliencia empresarial y, sobre todo, una ventaja competitiva clave (López & De la Cruz, 2023; Wijaya & Senen, 2024).

Asimismo, se halló que las empresas que ignoran la ética interna experimentan una fuga masiva de talento, principalmente entre los trabajadores más jóvenes, quienes priorizan la salud mental por encima del salario. En este sentido, la RSE constituye un eje central para retener talentos valiosos (Chen & Lee, 2023) y reducir los altos costos asociados con la rotación constante de personal (Adeyemi et al., 2024).

Resultados similares presentan Sharma et al. (2025), al señalar que las prácticas éticas en el proceso de suministro, como el pago a proveedores, el mantenimiento de precios y la remuneración justa de los trabajadores, fortalecen la lealtad y la estabilidad organizacional. Así, se espera que un equipo con alto nivel de bienestar sea más productivo, comprometido e innovador. De manera complementaria, Alkhattali (2025) y Ma et al. (2022) afirman que la existencia de una cultura ética fomenta la cohesión grupal, incluso en modalidades como el teletrabajo, lo que obliga a redefinir prácticas de gestión. Además, cuando estas tres variables se encuentran alineadas, indican que la empresa está bien gestionada, sostenible y atractiva para el capital de inversión, al percibirse como de bajo riesgo (Nguyen, 2021).

De forma concordante, Rangel et al. (2021) identificaron que la ética organizacional y la RSE son factores que previenen el estrés laboral, pues promueven un clima de confianza, sentimientos de justicia, igualdad y satisfacción. No obstante, la percepción e influencia de estas prácticas varía según la generación: los trabajadores más jóvenes muestran mayor sensibilidad hacia la coherencia ética institucional, mientras que las generaciones mayores priorizan la estabilidad y los beneficios asociados (Alonso & Blanco, 2023). Otra observación es que la

relación entre ética y RSE afecta directamente el bienestar laboral, especialmente cuando las prácticas se enfocan en el desarrollo humano más allá del cumplimiento formal (Rodríguez et al., 2021).

La conexión entre liderazgo ético, RSE y bienestar laboral también se evidencia en diversos estudios. Por ejemplo, Bocean et al. (2022) y Macassa et al. (2020) afirman que la presencia de liderazgo ético en las organizaciones fomenta climas saludables y reduce el estrés de los trabajadores. De manera similar, Constantino y Sánchez (2023) señalan que los empleados presentan mayor identificación con su organización y un nivel superior de satisfacción laboral cuando perciben positivamente la RSE, pues esta actúa como un "amortiguador" del estrés.

En cuanto a la dimensión generacional, Trees y Homer (2023) introdujeron la diversidad generacional como un factor que modifica el impacto de la RSE y su percepción entre distintos grupos etarios. Subrayaron que la generación millennial valora acciones concretas alineadas con los valores éticos corporativos, a diferencia de las generaciones mayores, que tienden a priorizar la estabilidad y los beneficios tangibles. En esta línea, Sanabria-Mora (2024) resaltó la resistencia al cambio de la generación X, mientras que Lopetey et al. (2023) propusieron diseñar estrategias de RSE personalizadas que consideren diferencias de edad y género. Del mismo modo, Mancillas y Fonseca (2024) evidenciaron que estas diferencias generacionales influyen en la percepción de prácticas como el voluntariado corporativo o las políticas de equidad salarial.

No obstante, pese a la convergencia general sobre los beneficios de la ética y la RSE, se identificaron divergencias en los hallazgos. Mientras que Ayala et al. (2022) no encontraron diferencias significativas entre generaciones, estudios como los de Montero y Muñoz (2024) reportaron brechas notables en la percepción del bienestar laboral según edad, cargo y experiencia. Estas discrepancias podrían estar relacionadas con variaciones culturales, sectoriales o metodológicas, lo que refuerza la necesidad de marcos analíticos más sensibles a la diversidad contextual. En el mismo sentido, Valencia et al. (2024) insisten en abordar la ética y la RSE como un binomio integral, ya que su acción conjunta parece tener mayor incidencia en el bienestar que cuando se estudian de manera aislada.

Debe señalarse que la ausencia de ética organizacional y de una RSE adecuada puede acentuar un panorama laboral poco atractivo para los empleados jóvenes, quienes suelen percibir precariedad, explotación o insalubridad, con efectos negativos en su salud física y mental al provocarles estrés crónico. Además, la normalización de prácticas laborales adversas limita sus aspiraciones profesionales y fomenta la aversión hacia el ecosistema laboral, lo que a su vez potencia la informalidad y la baja calidad del trabajo (Wei et al., 2022; Fonseca et al., 2024).

Este estudio, sin embargo, presenta ciertas limitaciones. En primer lugar, la variabilidad metodológica de los estudios analizados, que emplean enfoques cuantitativos, cualitativos y mixtos, dificulta la comparación directa de los hallazgos y compromete la consistencia general de las conclusiones (Mertens, 2020). En segundo lugar, se observa una cobertura geográfica limitada, especialmente en América Latina, lo que restringe la aplicabilidad de los resultados en otros contextos (Dutta et al., 2025). Finalmente, muchos estudios analizados priorizan la RSE externa orientada a la imagen corporativa, lo que reduce la visibilidad de su impacto interno en el bienestar del personal.

Ante estos vacíos de conocimiento, se recomienda continuar con estudios longitudinales que observen cambios en la percepción del bienestar a lo largo del tiempo y analicen el impacto de la RSE en el bienestar organizacional en general (Huamaní et al., 2025; Cuartas et al., 2025). Asimismo, futuras investigaciones deberían ampliar la cobertura geográfica, lo que permitiría analizar la influencia de la RSE en contextos socioculturales específicos (Tay et al., 2023; Dutta et al., 2025). Es fundamental, además, desarrollar instrumentos estandarizados y validados para medir la RSE interna, considerando las características propias de cada organización, incluidas la diversidad generacional y sectorial. Finalmente, se sugiere que las investigaciones futuras incorporen enfoques mixtos para lograr una comprensión más amplia de los fenómenos estudiados (Savic et al., 2023).

En conclusión, esta revisión sistemática confirma que la ética organizacional y la RSE influyen de manera positiva y significativa en el bienestar laboral, aunque su efecto no es homogéneo entre generaciones, géneros ni niveles de discapacidad. Se identificaron patrones sólidos de valoración ética en generaciones jóvenes, junto con discrepancias perceptivas vinculadas con la justicia y el reconocimiento en distintos grupos humanos.

Conclusiones

La presente revisión sistemática permite concluir que la ética organizacional y la responsabilidad social empresarial (RSE) ejercen una influencia positiva en el bienestar laboral, contribuyendo a la satisfacción, el compromiso y la estabilidad emocional de los colaboradores. Se evidenció que, en organizaciones con culturas éticas sólidas y políticas socialmente responsables, las tasas de rotación son mínimas, los niveles de lealtad

aumentan y se fortalecen climas de confianza. En contraste, la presencia de conflictos éticos en el ambiente laboral se asocia con un descenso en el bienestar y en el sentido de pertenencia.

Asimismo, se destaca la necesidad de interrelacionar estas tres variables de estudio, dado que las prácticas éticas y de RSE no son homogéneas. Existen divergencias entre la percepción generacional y la práctica empírica, lo que hace imprescindible comprender dicha intersección para que las organizaciones diseñen estrategias orientadas a la sostenibilidad, la inclusión y la retención en contextos multigeneracionales.

Pese a la rigurosidad de la revisión, se identificaron limitaciones. En primer lugar, la falta de estandarización en las métricas de RSE y la diversidad metodológica dificultaron la comparación de los hallazgos y comprometieron la consistencia de las conclusiones. En segundo lugar, la mayoría de los estudios provienen de América Latina, lo que restringe parcialmente la generalización de los resultados. Además, el predominio de diseños transversales impide evaluar el impacto sostenido de la ética y la RSE en el tiempo. Finalmente, se observó escasa atención a los contrastes generacionales, ya que solo un número reducido de investigaciones analiza cómo cada grupo percibe y valora estas prácticas, lo que representa un vacío relevante.

Por ello, se recomienda que futuras investigaciones aborden estos fenómenos de manera comparativa y focalizada, empleando metodologías que permitan identificar patrones de percepción y respuesta en generaciones como los baby boomers, Generación X, Millennials y Generación Z. Asimismo, se sugiere desarrollar y validar instrumentos para medir la RSE interna y el bienestar laboral, ampliar el alcance geográfico de los estudios e incorporar diseños metodológicos mixtos que posibiliten una comprensión integral de las variables.

En síntesis, los hallazgos de esta revisión sistemática constituyen una hoja de ruta para la resiliencia, la sostenibilidad y el éxito de las empresas del siglo XXI. En el marco de la economía actual, las organizaciones están llamadas a evolucionar y convertirse en pilares de una economía sostenible, capaces de retener talento, generar confianza en los consumidores y contribuir al cumplimiento del ODS 8.

Referencias

Adeyemi, B. A., Ebegbetale, C. I., & Showemimo, I. O. (2024). Estilo de liderazgo, gestión del cambio y desempeño laboral de profesionales de la gestión de información sanitaria en hospitales terciarios del sureste de Nigeria. *Leadership in Health Services, 37*(4), 461–476. https://doi.org/10.1108/LHS-03-2024-0026

Alkhattali, M. (2025). Impacto de la integración digital en las pequeñas y medianas empresas de los países árabes. *SSRN*. https://doi.org/10.2139/ssrn.5147411

Alonso Domínguez, A., & Blanco Prieto, A. (2022). La responsabilidad social de las empresas: Un análisis del bienestar laboral a través de los informes GRI de las grandes empresas en España. *Revista Internacional de Organizaciones, (28),* 35–62. https://raco.cat/index.php/RIO/article/view/400972

Ayala Palacios, R., Rodríguez Guerrero, B. B., & Romo Jiménez, A. M. (2022). Responsabilidad social universitaria desde una perspectiva del docente. *Journal of the Academy, 7,* 229–244. https://doi.org/10.47058/joa7.11

Barragán Codina, J. N., Guerra Rodríguez, P., & Vizcaíno González, J. N. H. (2024). Integración de la responsabilidad social en los modelos de negocios sostenibles: Estrategias, herramientas y tendencias emergentes para el éxito empresarial. *Revista Daena: International Journal of Good Conscience, 19*(2), 1–18. http://www.spentamexico.org/v19-n2/A12.19(2)1-18.pdf

Beltmont, M. E., & Heesling, F. D. (2024). Ética de las corporaciones, entre capital humano y sustentabilidad: Responsabilidad social empresarial (RSE) de una compañía de distribución de energía eléctrica. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración, 20*(38). https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v20i38.4483

Bocean, C. G., Nicolescu, M., Cazacu, M., & Dumitriu, S. (2022). The role of social responsibility and ethics in employees' wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(13), 8142. https://doi.org/10.3390/ijerph19148838

Capito-Álvarez, J. G. (2025). La responsabilidad social empresarial en el contexto latinoamericano. *Revista Científica Episteme & Praxis, 3*(1), 116–124. https://doi.org/10.62451/rep.v3i1.81

Chen, Q., & Lee, Y. (2023). Organizational ethics and employee well-being: A multigenerational analysis. *Journal of Business Ethics, 184*(2), 321–338. https://doi.org/10.1007/s10551-022-05123-4

Constantino Mendoza, P., & Sánchez López, J. A. (2023). Algunas reflexiones en torno al concepto de responsabilidad social empresarial. *Revista de Ciencias Sociales y Económicas, 7*(2), 24–32. https://doi.org/10.18779/csye.v7i2.468

Cuartas, C. T. O., Londoño, L. G. B., & Tello, S. B. C. (2025). Responsabilidad social empresarial y su incidencia

en el paradigma de la sostenibilidad financiera: Una contribución a la función social. *South Florida Journal of Development, 6*(5). https://doi.org/10.46932/sfjdv6n5-049

De Andrade-Tavares, F., & Farias, D. (2023). Bienestar laboral a través de un abordaje estructural de las representaciones sociales: Una reflexión sobre su impacto en la salud de los trabajadores. *Revista Estudios Psicológicos, 3*(2), 35–49. https://doi.org/10.35622/j.rep.2023.02.003

Dutta, D., Srivastava, P., Zabin, M. N., & Vedak, C. (2025). Crecimiento económico inclusivo y sostenible para las mipymes: Análisis del impacto de las prácticas sostenibles de gestión de recursos humanos en el bienestar de las mujeres. *International Journal of Manpower, 46*(4), 697–714. https://doi.org/10.1108/IJM-12-2023-0750

Fonseca, I., Bernate, J., & Cabanzo, C. (2024). Medición de la responsabilidad social corporativa en organizaciones deportivas: Desarrollo y validación de escala, estudio piloto. *Retos, 53,* 58–68. https://doi.org/10.47197/retos.v53.101720

Gonzaga, S., & Serrano, K. (2023). Percepción de la responsabilidad social empresarial: Análisis generacional de los consumidores. *Revista de Humanidades y Ciencias Sociales y Multidisciplinaria, 9*(1), 15–28. https://doi.org/10.58210/r100cs226

Gordillo Benavente, L. de J., Chirinos Araque, Y. del V., Vega Hernández, C., & Ortega de la Cruz, E. C. (2024). Marketing verde y responsabilidad social: Binomio estratégico para la sustentabilidad empresarial. *Revista Venezolana de Gerencia, 29*(12), 1129–1144. https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.e12.16

Hernández Gracia, T. J. (2023). Desempeño laboral y bienestar social en las organizaciones. *Revista Venezolana de Gerencia, 28*(101), 8–9.

Huamaní Arone, J., Vilca Narváez, J. C., Huayapa Huaynacho, M., & Meza Mescco, E. (2025). Ética y responsabilidad social empresarial en las organizaciones. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, 6*(1), 1282–1296. https://doi.org/10.56712/latam.v6i1.3417

Kandpal, V., Jaswal, A., Santibanez Gonzalez, E. D. R., & Agarwal, N. (2024). Corporate social responsibility (CSR) and ESG reporting: Redefining business in the twenty-first century. En *Sustainable Energy Transition* (pp. 1–16). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-031-52943-6_8

Lara Manjarrez, I. A., & Sánchez Gutiérrez, J. (2021). Responsabilidad social empresarial para la competitividad de las organizaciones en México. *Mercados y Negocios, 22*(43), 97–118. https://doi.org/10.32870/myn.v0i43.7546

Lopetey Castillo, E., Garduño Realivazquez, K. A., & Corral Verdugo, V. (2023). Responsabilidad social empresarial y diversidad de género como promotores de bienestar laboral. *Nau Yuumak: Avances de Investigación en Organizaciones y Gestión, 2*(3), 52–60. https://doi.org/10.69504/nau.v2i3.30

López, J. L. B., & de la Cruz, E. A. (2023). La responsabilidad social empresarial como estrategia organizacional: Un análisis empírico para la región oriente del Estado de México. *Ciencia ergo-sum, Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva, 30*(1), 1–15.

Ma, L., Zhang, X., & Wang, G. (2022). The impact of enterprise social media use on employee performance: A grounded theory approach. *Journal of Enterprise Information Management, 35*(2), 481–503. https://doi.org/10.1108/JEIM-08-2020-0331

Macassa, G., McGrath, C., Tomaselli, G., & Buttigieg, S. C. (2020). Corporate social responsibility and internal social marketing: A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(21), 7912. https://doi.org/10.3390/ijerph17217912

Mancillas, R. F. S., y Fonseca, F. C. (2024). Impacto del voluntariado corporativo en el desarrollo organizacional: Un análisis de mejores prácticas en México. *Revista de Investigación Multidisciplinaria Iberoamericana, (4)*.

Martínez, A. C., Ordóñez, C. P., y Albarracín, B. M. (2024). Bienestar y felicidad laboral como estrategia de sostenibilidad empresarial: Un análisis de las organizaciones españolas certificadas con el sello B-Corp. *Methaodos. Revista de Ciencias Sociales, 12*(1), 4.

Mercader, V., Galván Vela, E., Salazar Altamirano, M. A., y Ravina-Ripoll, R. (2025). Ética empresarial, responsabilidad social corporativa e innovación como predictores de la felicidad de los empleados.

Montero López, E. S., y Muñoz Aparicio, C. G. (2024). Responsabilidad social empresarial y su contribución a los ODS: Caso Viviendas Integrales, S.A.B. de C.V. y Kimberly-Clark S.A.B. de C.V. *Revista Universitaria Ruta, 26*(1). https://doi.org/10.15443/RUTA20242394

Montoya, T. D. N. J. C., Zazueta, M. L. U., Ramírez, L. T., y Araujo, L. M. V. (2022). Áreas de responsabilidad social empresarial en empresas sinaloenses: Un análisis desde la innovación social. *Revista de Ciencias Sociales, 28*(6), 352-363.

Mora, E. R. C., Quezada, A. V. V., Guevara, E. M. R., y García, P. A. S. (2024). Ética en la comunicación moderna:

El papel de la verdad y la transparencia. *Sage Sphere International Journal, 1*(1), 1-28.
Nguyen, M. H., Hargittai, E., y Marler, W. (2021). Digital inequality in communication during a time of physical distancing: The case of COVID-19. *Computers in Human Behavior, 120,* 106717. https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.106717
Nuñez, C. R., Silver, A. T., Esparza, G. P., Valdés, J. A. O., y Estrada, P. C. M. (2023). Cultura de bienestar laboral: Un reto impulsado por el liderazgo transformacional. *Análisis Plural, (5).*
Onyekwelu, N. P., Ezeafulukwe, C., Owolabi, O. R., Asuzu, O. F., Bello, B. G., y Onyekwelu, S. C. (2024). Ética y responsabilidad social corporativa en RR. HH.: Una revisión exhaustiva de políticas y prácticas. *Archivo de la Revista Internacional de Ciencia e Investigación, 11*(1), 1294-1303.
Okafor, N. M., Thompson, I., Venkat, V., Robinson, C., Rao, A., Kulkarni, S., et al. (2025). Evaluación de la viabilidad, adopción, coste-efectividad y sostenibilidad de las intervenciones de telemedicina en el manejo de la COVID-19 en países de ingresos bajos y medianos (PIBM): Una revisión sistemática. *PLOS Digital Health, 4*(4), e0000771. https://doi.org/10.1371/journal.pdig.0000771
Peña de Marchán, Y. (2024). Responsabilidad social y empresarial en la era digital: Un enfoque desde la sustentabilidad. *Revista Honoris Causa, 16,* 4–13. https://revista.uny.edu.ve/ojs/index.php/honoris-causa/article/view/569
Pérez, A. P. P., Sánchez, H. A. R., Curay, E. R., León, R. A. T., y Puertas, C. E. O. (2024). La ética empresarial y responsabilidad social corporativa (RSC) en la economía popular y solidaria en Ecuador. *Polo del Conocimiento, 9*(12), 1209-1224.
Pham, N. T., Thuy, V. T. N., Quang, N. H., Tuan, T. H., y Uyen, N. H. (2025). Transformación digital en la gestión de recursos humanos y teletrabajo. *The Bottom Line, 38*(1), 99-122. https://doi.org/10.1108/BL-07-2022-0111
Rangel Ángeles, M. T., García Bravo, M. M., De la Garza Herrera, F., y Quiroz Salas, L. G. (2021). Responsabilidad social empresarial y su impacto en la calidad de vida laboral. *Ingenio y Conciencia. Boletín Científico de la Escuela Superior Ciudad Sahagún, 8*(15), 12–19. https://doi.org/10.29057/escs.v8i15.6567
Restrepo, L. M. A., y Restrepo, M. A. A. (2022). Responsabilidad social empresarial y cómo deben implementarla las empresas para que sean más competitivas. *Actualidad Económica, 32*(108), 19-26. https://revistas.unc.edu.ar/index.php/acteconomica/article/view/40058
Rodríguez Cala, A., Calle Rodríguez, C., Durán García, N., Zöller, B., y Pons Rodríguez, A. (2021). Responsabilidad social corporativa en los centros de la red hospitalaria de utilización pública de Cataluña. *Gaceta Sanitaria, 35,* 67-71.
Salazar, M. S. A., Sánchez, M. D. L. T., y López, R. G. (2024). Relación entre responsabilidad social empresarial y el desempeño laboral de las PyMES en Celaya, Gto., México. *Revista Raites, 9*(19).
Salgado-Rodríguez, V. C., Torres-Jerves, J. A., y Reinoso-Avecillas, M. B. (2024). Relación de la responsabilidad social corporativa con la salud y seguridad ocupacional en la construcción. *Revista Multidisciplinaria Perspectivas Investigativas, 4*(2), 45-52.
Sanabria-Mora, E. (2024). Desafíos y estrategias en el liderazgo de equipos de TI con presencia de baby boomers y millennials. *Technology Inside by CPIC, 10,* 16–19. https://cpic-sistemas.or.cr/revista/index.php/technology-inside/article/view/99
Sanz, L. W. (2022). Calidad de vida laboral y responsabilidad social corporativa interna en las empresas multinivel. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6*(1), 2139-2159.
Savic, N., Lazaveric, J., y Grujic, F. (2023). Generation Z's letter to CEOs. *Ekonomika preduzeća,* 129–143. https://doi.org/10.5937/EKOPRE23021295
Sharma, A., Raj, R., Kumar, M., Gupta, A., Johri, A., y Asif, M. (2025). Optimizing employee satisfaction in India's IT sector: A focus on employer branding. *Humanities and Social Sciences Communications, 12*(1). https://doi.org/10.1057/s41599-024-03689-9
Tay, L., Batz-Barbarich, C., y Yang, L. Q. (2023). Bienestar: El criterio fundamental para las ciencias organizacionales. *Journal of Business Psychology, 38,* 1141-1157. https://doi.org/10.1007/s10869-023-09908-5
Trees Bolt, E. E., y Homer Stephen, T. (2024). Responsabilidad social corporativa y bienestar de los empleados: El papel de la repercusión en el trabajo, la familia y la cultura. *Relaciones Laborales: The International Journal, 46*(2), 287–308. https://doi.org/10.1108/ER-02-2023-0097
Valencia-Sandoval, K., Duana-Avila, D., y Corichi-García, A. (2024). Grupos etarios y su actitud frente a la responsabilidad social empresarial. *Vinculatégica EFAN, 10*(4), 117-129.
Villalobos, L. A. M., y De la Rosa Leal, M. E. (2025). Responsabilidad social corporativa: Una estrategia para los

negocios. *Nau Yuumak. Avances de Investigación en Organizaciones y Gestión, 4*(7), 10-26.
Wei, S., Chen, X., y Liu, C. (2022). What motivates employees to use social media at work? A perspective of self-determination theory. *Industrial Management & Data Systems, 122*(1), 55-77. https://doi.org/10.1108/IMDS-06-2020-0322
Wijaya, F., y Senen, S. H. (2024). Gestión estratégica de recursos humanos en empresas sociales: Una revisión sistemática de prácticas y desafíos. *Revista de Teoría y Práctica del Emprendimiento Social, 3*(2), 74–89. https://doi.org/10.31098/jsetp.v3i2.2821