

Prácticas verdes de HR como predictoras de comportamientos verdes y el rol mediador de la satisfacción medioambiental

Trabajo elaborado gracias al proyecto CIGE/2021/171 financiado por la Conselleria d'Educació, Universitats i Ocupació de la Generalitat Valenciana

idocal

 GENERALITAT
VALENCIANA
Conselleria d'Educació,
Universitats i Ocupació

ÍNDICE

- 1) Introducción
- 2) Método
- 3) Resultados
- 4) Limitaciones y futuros estudios
- 5) Conclusión

INTRODUCCIÓN

PRACTICAS DE RRHH

Acciones que emanan de las políticas de RRHH y del modelo de gestión que establece la organización

PRACTICAS VERDES DE RRHH

El modo en que la gestión de personas favorece conductas ambientalmente responsables (p.ej. establecer objetivos de trabajo que tengan en cuenta factores ambientales, formación medioambiental, etc.).

INTRODUCCIÓN

Presión de “go green” para las empresas

Triple bottom line: **PEOPLE, Planet, Profit**

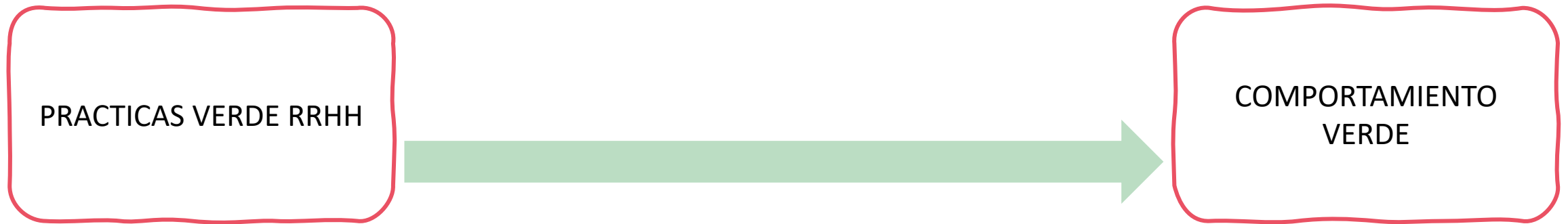
Empresas de economía social



#WorldEnvironmentDay Fuente: @247HRMS

HIPOTESIS

H1



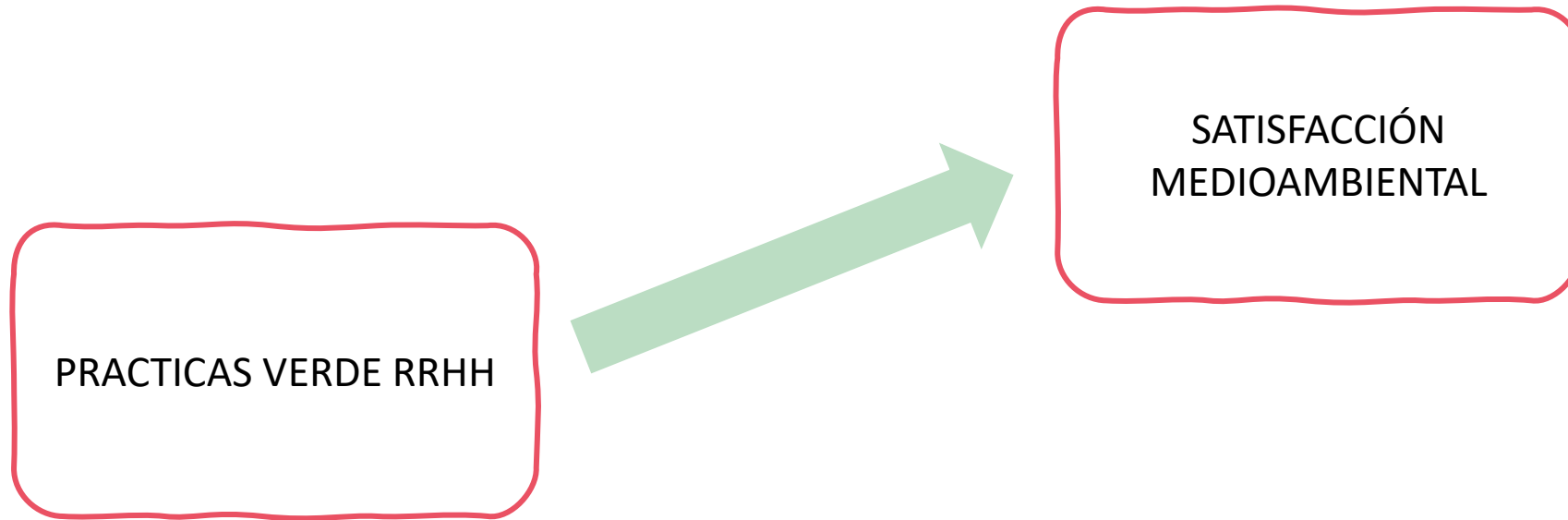
Comportamientos verdes = cumplimiento de tareas ambientales sostenibles:

prescritas por la organización (p.ej. mi puesto de trabajo requiere que recicle papel)

voluntarias (aquellas acciones que parten de la propia voluntad de las personas tomando iniciativas y ayudando a otros en temas medioambientales).

HIPOTESIS

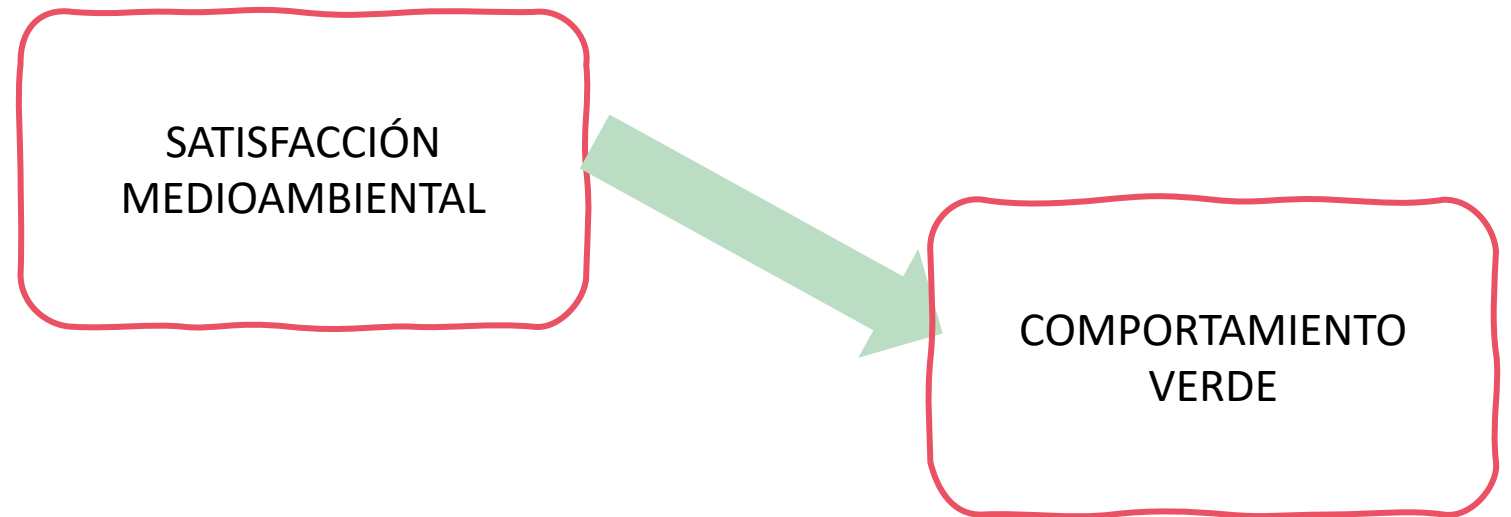
H2



Satisfacción Medioambiental: se refiere al grado en que las personas están satisfechas con las actividades que realiza la empresa a favor del medioambiente.

HIPOTESIS

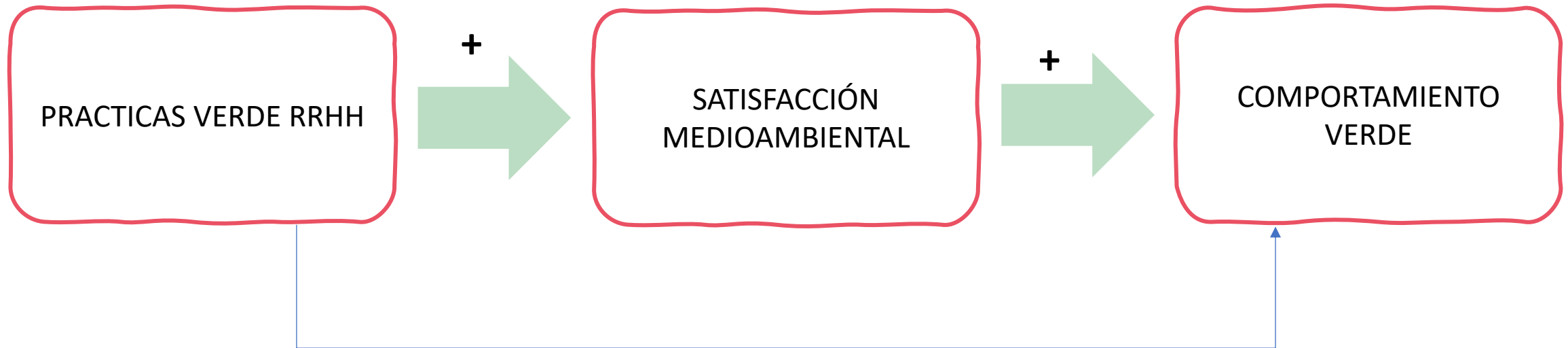
H3



GREEN HAPPY-
PRODUCTIVE WORKER

HIPOTESIS

H4



GREEN HAPPY-
PRODUCTIVE WORKER

MÉTODO

PRACTICAS VERDES DE RRHH (*Luu, 2020*) de 6 ítems ($\alpha=.95$)

“Mi organización me ofrece formación medioambiental para promover valores ecológicos”

COMPORTAMIENTOS VERDES (*Su y Swanson, 2019*) de 5 ítems ($\alpha=.92$):

“Llevo a cabo las tareas laborales que se me asignan de una forma responsable con el medioambiente”

SATISFACCIÓN MEDIOAMBIENTAL (*Paillé et al., 2020*) de 4 ítems ($\alpha=.94$):

“Las actividades desarrolladas por mi organización atienden los problemas ambientales más importantes”

MÉTODO



RESULTADOS

Descriptivos y correlaciones

	Construct	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
1.	Age	40.84	10.58	—						
2.	Gender	1.48	.50	.17**	—					
3.	Educational level	4.46	1.06	-.13**	-.14**	—				
4.	OCBE_T1	5.46	1.14	.08	-.03	.11*	—			
5.	Green HRP	2.76	1.18	-.22**	.01	-.09	.42**	—		
6.	Satisfaction with the environment	3.27	1.17	-.10*	-.01	.04	.39**	.67**	—	
7.	OCBE_T2	5.38	1.14	.13**	-.08	.04	.59**	.30**	.51**	—

N = 425. M = mean, SD = standard deviation, * $p < .05$, ** $p < .01$.

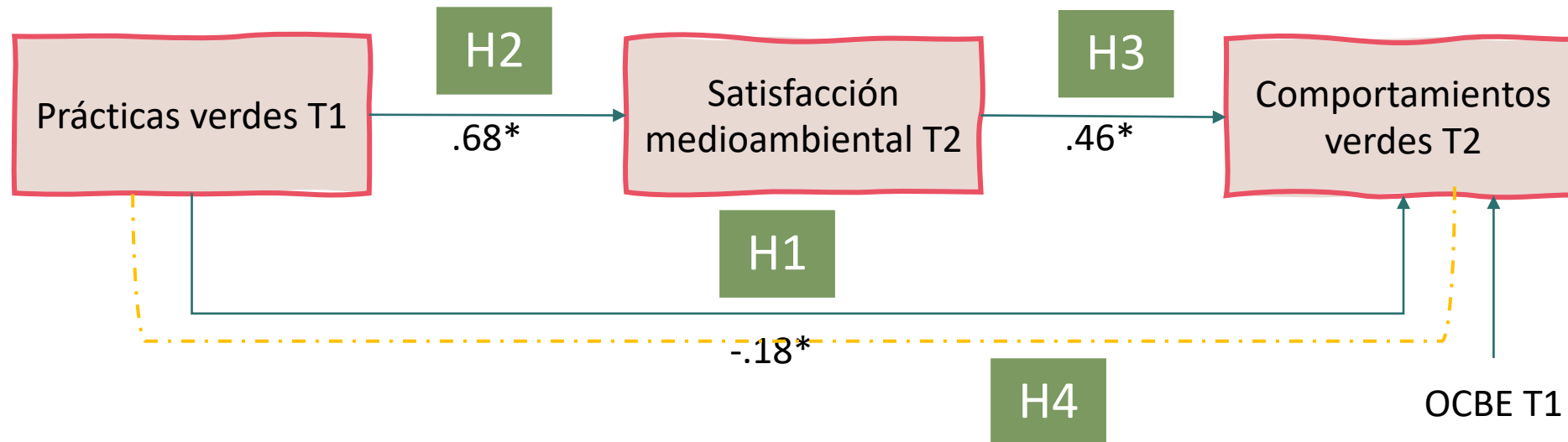
RESULTADOS

Indices de ajustes

- RMSEA = 0.072
- CFI = 0.984
- TLI = 0.955
- SRMR = 0.033

RESULTADOS

MEDIACION PARCIAL



Indirect Effect = Monte Carlo CI [LL .23 UL .36]

LIMITACIONES Y FUTUROS ESTUDIOS

Medidas autoinformadas

Estudios longitudinales con más tiempo de medidas

Otras medidas de desempeño: de tarea, creativo...

Prácticas verdes RRHH como bloque teórico

CONCLUSIÓN

Implicaciones teóricas

Confirmación del papel de prácticas verdes de RRHH

- Para organización
- Para persona trabajadora

El papel mediador de la Satisfacción Medioambiental

El efecto “spillover”

Implicaciones prácticas

Implementación de practicas verdes RRHH

Beneficios individuales y organizacionales (dentro y fuera)

Coherencias de practicas

¡muchas gracias!

luminita.patras@esic.edu

Trabajo elaborado gracias al proyecto CIGE/2021/171 financiado por la Conselleria d'Educació, Universitats i Ocupació de la Generalitat Valenciana

idocal

 GENERALITAT
VALENCIANA
Conselleria d'Educació,
Universitats i Ocupació