



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

La gestión de recursos humanos verde y sus efectos en el  
comportamiento ecológico de los empleados

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Morales Quispe, Kimberlin Lisbeth (orcid.org/0000-0001-7141-4778)

**ASESORA:**

Mgr. Huamaní Cajaleón, Diana Lucila (orcid.org/0000-0001-8879-3575)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

## DEDICATORIA

Este informe se dedica a todos los estudiantes universitarios de la carrera de Administración.

## **AGRADECIMIENTO**

Se agradece a la profesora Diana que me brindo el seguimiento constante y apoyo incondicional para lograr este gran objetivo profesional.

## Índice de contenidos

|   | Pág. |
|---|------|
| Carátula  |      |
| Dedicatoria .....   | ii   |
| Agradecimiento .....                                      | iii  |
| Índice de contenidos .....                                | v    |
| Índice de tablas .....                                    | iv   |
| Resumen .....   | v    |
| Abstract .....  | vi   |
| I. INTRODUCCIÓN .....                                     | 1    |
| II. MARCO TEÓRICO.....                                    | 6    |
| III. METODOLOGÍA.....                                     | 16   |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación .....                 | 16   |
| 3.2. Variable y operacionalización .....                  | 17   |
| 3.3. Población, muestra y muestreo .....                  | 18   |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 19   |
| 3.5. Procedimientos .....                                 | 20   |
| 3.6. Método de análisis de datos.....                     | 21   |
| 3.7. Aspectos éticos.....                                 | 21   |
| IV. RESULTADOS.....                                       | 22   |
| V. DISCUSIÓN.....   | 34   |
| VI. CONCLUSIONES .....                                    | 38   |
| VII. RECOMENDACIONES.....                                 | 40   |
| REFERENCIAS.....  | 42   |
| ANEXOS  |      |

## Índice de tablas

|  |    |
|--|----|
| Tabla 1: Planteamiento de los objetivos.....                       | 4  |
| Tabla 2: Planteamiento de las hipótesis.....                       | 5  |
| Tabla 3: Distribución de los participantes.....                    | 19 |
| Tabla 4: Prueba de normalidad.....                                 | 28 |
| Tabla 5: Tabla cruzada Chi-cuadrado.....                           | 29 |
| Tabla 6: Prueba de Chi-Cuadrado de la Hipótesis General.....       | 30 |
| Tabla 7: Prueba de Chi-Cuadrado de las Hipótesis Específicas.....  | 31 |
| Tabla 8: Prueba de bondad de ajuste.....                           | 32 |
| Tabla 9: Prueba de Pseudo R Cuadrado.....                          | 32 |
| Tabla 10: Prueba de Chi-Cuadrado de las Hipótesis Específicas..... | 33 |

## Índice de figuras

|   |    |
|---|----|
| Figura 1: Teoría de GHRM de Chaudhary .....                                 | 10 |
| Figura 2: Teoría de GHRM de Cheng et al.....                                | 11 |
| Figura 3: Teoría de GHRM de Edwards .....                                   | 12 |
| Figura 4: Teoría de comportamiento ecológico de los empleados de Ajzen .... | 14 |
| Figura 5: Teoría comportamiento ecológico de los empleados de Bandura.....  | 15 |
| Figura 6: Género de trabajadores encuestados .....                          | 22 |
| Figura 7: Intervalo de edad de los trabajadores encuestados .....           | 22 |
| Figura 8: Porcentaje de Contratación y selección verde GHRM .....           | 23 |
| Figura 9: Porcentaje de Formación y desarrollo verde de la variable GHRM... | 23 |
| Figura 10: Porcentaje de Gestión del rendimiento verde de la GHRM.....      | 24 |
| Figura 11: Porcentaje de Compensación y recompensa verde de GHRM .....      | 24 |
| Figura 12: Porcentaje de Participación verde de la variable GHRM.....       | 25 |
| Figura 13: Porcentaje de Actitud del Comportamiento ecológico.....          | 26 |
| Figura 14: Porcentaje de Norma subjetiva del Comportamiento ecológico ..... | 26 |
| Figura 15: Control conductual percibido del Comportamiento ecológico.....   | 27 |

## RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue determinar la influencia de la gestión de recursos humanos verde sobre el comportamiento ecológico de los empleados en la empresa Inversiones Key Misacki. La metodología utilizada fue de investigación aplicada, con el diseño no experimental. Los resultados del informe indican que la variable independiente, gestión de recursos humanos verde, influye significativamente con relación a la variable dependiente que es, comportamiento ecológico de los empleados. En conclusión, se obtuvo que la prueba estadística Chi cuadrado calculada con un valor de 146,319 y un nivel de significancia de  $0.00 < 0.05$  entonces se acepta que la gestión de recursos humanos verde influye significativamente en el comportamiento ecológico de los empleados en la empresa Inversiones Key Misacki.

**Palabras clave:** GHRM, prácticas, recursos humanos, gestión verde.

## **ABSTRACT**

The objective of this research is to determine the influence of green human resources management on the ecological behavior of employees in the company Key Misacki Investments. The methodology used is applied research, with non-experimental design. The results of the report indicate that the independent variable, Green Human Resource Management, significantly influences in relation to the dependent variable, which is, employees' ecological behavior. In conclusion, it was obtained that the Chi-square statistical test calculated with a value of 146.319 and a significance level of  $0.00 < 0.05$  then it is accepted that green human resource management significantly influences the green behavior of employees in the company Key Misacki Investments.

**Keywords:** GHRM, practices, human resources, green management.

## I. INTRODUCCIÓN

Para empezar el primer capítulo, se explica la variable base que es gestión de recursos humanos verde, se hace desde un término global, indicando igualmente la importancia que impacta en las empresas. Luego se siguió a exponer la problemática de investigación, se expuso los objetivos y finalizando se mostró las hipótesis de la investigación.

La gestión de recursos humanos verde dentro de una organización es el hecho de adquirir y formar un capital humano medioambiental estable y comprometido (Haldorai et al., 2022, p. 6); asimismo, va a ayudar a llegar a un nivel de rendimiento ecológico favorable (Cheng et al., 2022, p. 4). La gestión de recursos humanos verde se refiere a las políticas y prácticas que promuevan el cuidado ambiental y el buen uso de los recursos de la organización eficientes (Al-Ghazali et al., 2020, p. 3); con lo expuesto anteriormente, se puede decir que este tipo de gestión es favorable para entorno interno y externo de las empresas, puede aportar a bajar costos y hacer los procesos más óptimos y colaborar a tener un personal que tenga sensibilidad ambiental.

En los efectos se encontró que, los comportamientos ecológicos buscan reducir las malas acciones de una persona en contra del cuidado ambiental, según Kollmuss y Agye-man (como se citó en Darvishmotevali, 2022); así mismo, es importante que las empresas se involucren en actividades con responsabilidad social corporativa para que los trabajadores puedan liberar comportamientos positivos ambientales. Shah et al. (como se citó en Ribeiro et al., 2022), se indica que estas gestiones pueden medir esos comportamientos ecológicos de los empleados, ya sea actos voluntarios o con relación a sus funciones laborales, según, Scherbaum (como se citó en Ercantan, 2022).

Por otra parte, para el territorio peruano, la gestión de recursos humanos verde, está relacionado en muchos sectores, no solo para textil, todas las prácticas de la gestión de recursos humanos van a ayudar a obtener un mejor desenvolvimiento en el trabajo (Chávarry-Ysla, 2020, p. 5); asimismo, para obtener comportamientos positivos de los empleados para favor de una empresa es necesario que se le brinde alimento de conocimiento (Guevara et al., 2022, p. 4).

Por último, la gestión de recursos humanos verdes son las prácticas que tienen vínculo con el fin de hacer que los trabajadores de una compañía tengan comportamientos más ecológicos, según Opatha, & Anton (como se citó en Quispe y Torres, 2021).

Finalmente, a nivel local la empresa Inversiones Key Misacki (IKM), que se encuentra dentro del distrito de San Juan de Lurigancho, viene desempeñando actividades muy relevantes dentro del rubro textil. Sus actividades principales están en el área del acabado de las prendas; entre ellos están, el doblado, el planchado, estampado, etiquetado y control de inspección; todo en base a servicios generales textil. La organización Inversiones Key Misacki, cuenta con su departamento de recursos humanos, que está encargado de optar un trabajador adecuado para cada función y sobre todo uno que esté comprometido con el tema del cuidado ambiental, todo desempeño es evaluada delicadamente, para una retroalimentación futura que amerite.

En los resultados, se visualiza que existe dentro del departamento de acabos, un mal manejo de los recursos que la empresa les ofrece, entre ellos encontramos residuos de tela fuera del almacén de reciclaje, esto sin duda trae inconformidad a la dueña de la organización, porque los empleados están teniendo comportamientos con poco compromiso y muy lejos de una visión verde dentro y fuera del trabajo, este último comentario se infiere porque si no toman actitudes medio-ambientales dentro de su casa laboral, se puede decir que afuera que no hay supervisión, lo hacen aún más; en el tema de cuidado de los recursos, hay una observación de preocupación, los colaboradores del área de corte y acabados están teniendo actitudes poco ecológicos, dejan residuos de tela, no reciclan cuando amerita, por ejemplo, las hojas de órdenes que reciben deben volver a usarlas en la parte reserva de la hoja; en las maquinarias se está usando incorrectamente, ocasionando desperdicio de energía, las telas que se dañaron por el mal uso también deben de aplicarle las 3R.

Para poder hacer una investigación se debe empezar por hacer un buen planteamiento de la problemática, en ella estará la idea central del estudio y el motivo primordial del investigador para ver un determinado tema (Arias, 2021, p. 1); por consiguiente, se empieza a realizar la siguiente interrogante: ¿De qué manera

la gestión de recursos humanos verde influye en el comportamiento ecológico de los empleados en la empresa Inversiones Key Misacki? De igual manera, se obtiene como preguntas específicas: (a) ¿De qué manera la contratación y selección verde influye en el comportamiento ecológico de los empleados de la empresa Inversiones Key Misacki?; (b) ¿De qué manera la formación y desarrollo verde influye en el comportamiento ecológico de los empleados de la empresa Inversiones Key Misacki?; (c) ¿De qué manera la gestión del rendimiento verde influye en el comportamiento ecológico de los empleados de la empresa Inversiones Key Misacki?;(d) ¿De qué manera la Compensación y recompensa verde influye en el comportamiento ecológico de los empleados de la empresa Inversiones Key Misacki? ;(e) ¿De qué manera la Participación verde influye en el comportamiento ecológico de los empleados de la empresa Inversiones Key Misacki?

La justificación de la investigación significa que se debe expresar en un contexto no tan larga lo que se ganará con este estudio al culminar, según Barber (como se citó en Fernandez, 2020), este va a respaldarse con citas de autores para profundizar el conocimiento de este estudio, Arias (como se citó en Fernandez, 2020); en cierto modo se va a poder indicar la importancia en varios aspectos el tema de estudio.

A nivel teórico, el valor de este trabajo de estudio se basa en la creación de la relación de la gestión de recursos humanos verde y el comportamiento de los empleados de una organización; de igual manera se busca reforzar con los hallazgos, las teorías sobre el tema actual tratado en el rubro textil.

A nivel práctico, los resultados del estudio ayudarán a plantear nuevas ideas dentro del departamento de recursos humanos para evitar comportamientos que afecten a la empresa y su objetivo verde; igualmente se podrá tomar acciones financieras para implementar diferentes prácticas innovadoras en el departamento estudiado.

A nivel metodológico, este presente trabajo fue de alcance explicativo, se usará este tipo de estudio para apoyar con más fuerza estas incidencias, se podrá saber la raíz de la problemática.

A nivel social, tendrá un impacto significativo para el empleado como también la organización estudiada, de manera global se aportará a disminuir los daños medioambientales ocasionadas por las industrias textiles.

Explicadas las justificaciones, se continuó con el objetivo principal en el cual se definió como aquello que se desea dar a conocer o demostrar, para realizarla se debe ser claro y tener coherencia en relación con la problemática (Álvarez et al., 2018, p. 3). Para la empresa Inversiones Key Misacki se demuestra el objetivo general y las específicas en la siguiente tabla.

**Tabla 1**

*Planteamiento de los objetivos*

| <b>Orden</b> | <b>Descripción</b>  |
|--------------|---|
| Objetivo 1   | Explicar la influencia de la gestión de recursos humanos verde sobre el comportamiento ecológico de los empleados en la empresa Inversiones Key Misacki |
| Objetivo 1a  | Establecer la influencia de Contratación y selección verde sobre el comportamiento ecológico de los empleados en la empresa Inversiones Key Misacki     |
| Objetivo 1b  | Establecer la influencia de Formación y desarrollo verde sobre el comportamiento ecológico de los empleados en la empresa Inversiones Key Misacki       |
| Objetivo 1c  | Establecer la influencia de Gestión del rendimiento verde sobre el comportamiento ecológico de los empleados en la empresa Inversiones Key Misacki      |
| Objetivo 1d  | Establecer la influencia de Compensación y recompensa verde sobre el comportamiento ecológico de los empleados en la empresa Inversiones Key Misacki    |
| Objetivo 1e  | Establecer la influencia de Participación verde sobre el comportamiento ecológico de los empleados en la empresa Inversiones Key Misacki                |

*Fuente:* Elaborado por el autor

La hipótesis está definida generalmente como una afirmación temporal, dado que se pone a prueba su veracidad para concretar la teoría (Sabina, 2014, citado por Espinoza, 2018)

## **Tabla 2**

### *Planteamiento de hipótesis*

| <b>Orden</b> | <b>Descripción</b>  |
|--------------|---|
| Hipótesis 1  | La gestión de recursos humanos verde influye significativamente en el comportamiento ecológico de los empleados en la empresa IKM |
| Hipótesis 1a | La Contratación y selección verde influye significativamente en el comportamiento ecológico de los empleados en la empresa IKM    |
| Hipótesis 1b | La Formación y desarrollo verde influye significativamente en el comportamiento ecológico de los empleados en la empresa IKM      |
| Hipótesis 1c | La Gestión del rendimiento verde influye significativamente en el comportamiento ecológico de los empleados en la empresa IKM     |
| Hipótesis 1d | La Compensación y recompensa verde influye significativamente en el comportamiento ecológico de los empleados en la empresa IKM   |
| Hipótesis 1e | La Participación verde influye significativamente en el comportamiento ecológico de los empleados en la empresa IKM               |

*Fuente:* Elaborado por el autor

## II. MARCO TEÓRICO

En el segundo capítulo, se continuó con la revisión de literatura en la búsqueda de tesis y artículos científicos en las bases de datos de Scopus, Web of Science, Sciencedirect y EBSCO. En relación a estudios a nivel internacional y nacional que demuestren los efectos de la gestión de recursos humanos verde y el comportamiento de los empleados en las organizaciones.

Muhammad et al. (2022) realizaron un estudio que tuvo como objetivo investigar el papel mediador de las prácticas de recursos humanos verdes en la relación entre Liderazgo transformacional verde y los comportamientos proambientales de los empleados. Se recopiló 280 respuestas de las encuestas dirigidas a empleados (hombres y mujeres) de industrias manufactureras. Se utilizó un estudio cuantitativo, utilizando una encuesta que se le brindaba a los supervisores para que lo dieran a sus subordinados, con el fin de medir la variable. En los resultados se vieron que el conocimiento verde de los trabajadores moderó la relación de gestión de recursos humanos verde-Comportamiento ecológico de los trabajadores; Se infiere de estos hallazgos que, las personas conscientes de los problemas ambientales tienen más probabilidades de tener un comportamiento ecológico, respaldando la H1 con un valor estadístico favorable y fuerte ( $B= 0364.$ ,  $t =5.595$ ,  $p= 0.00$ ). Finalmente recomienda que, para incentivar el comportamiento ambiental en el trabajo, las empresas deben trabajar en los rasgos de liderazgo transformacional ambiental, en los supervisores.

Luu (2022) realizó un estudio que tuvo como objetivo investigar cómo las prácticas sostenibles, como las prácticas de gestión de recursos humanos verde, motivan el comportamiento ecológico de los trabajadores. Participaron 392 empleados y 84 jefes de un hotel chino y 537 trabajadores y 109 jefes de un hotel vietnamita. Se utilizó una metodología cuantitativa, con un diseño transversal. En los resultados se expusieron que, para ambos hoteles, el efecto de gestión de recursos humanos verde en el OCBE (comportamiento de ciudadanía organizativa para el cuidado ambiental) de los trabajadores estaba mediado por una mediación de dos etapas, de liderazgo responsable y responsabilidad sentida de los empleados por el medio ambiente, dando hincapié que en el hotel chino tuvo menos resultado favorable que en el hotel vietnamita. Teniendo como valor estadístico (B

= 0.36,  $p < .001$ ;  $B = 0.25$ ,  $p < .01$  respectivamente). Finalmente recomienda agregar prácticas de GHRM como una palanca contextual para el liderazgo ecológico responsable, para fomentar un comportamiento verde en los empleados.

Osman (2022) realizó un estudio que tenía como objetivo proponer y probar un modelo de estudio que explore las interrelaciones de gestión de recursos humanos verde, el apoyo organizacional percibido para el medio ambiente, el compromiso de trabajo, comportamiento proambiental relacionado con la tarea e intenciones de desvincularse del trabajo. Se realizó una investigación cuantitativa, utilizando una encuesta para recopilar datos y medir la variable, en este instrumento se necesitó 280 trabajadores de las cuales hubo fichas incompletas y solo se tomó 236 personas fijas para usar. En los resultados indican que la GHRM mejora la percepción de los trabajadores sobre el apoyo de la organización al medio ambiente, mientras que el apoyo organizacional percibido por el medio ambiente motiva el compromiso con el trabajo y el comportamiento pro ambiental relacionado con la tarea y reduce las intenciones de dejar el trabajo. Teniendo en cuenta el modelo estadístico ( $\beta = 0.798$ ,  $t = 10.077$ ), este valor acepta favorable la Hipótesis 1 y 2 fuertemente. Finalmente recomienda optar por invertir en mejorar las prácticas de GHRM y a la vez indica que es mejor dejar ir al trabajador si lo desea ya que sería más costoso retenerlo ya que deberían cambiar la ideología.

Omarova y Jo (2022) realizaron una investigación que tenía como objetivo averiguar cómo el liderazgo transformacional ecológico afecta a la conciencia ambiental de los trabajadores, que conduce a un comportamiento pro-ambiental. Este estudio transversal realizó una muestra que era trabajadores de organizaciones de Kazajistán, tanto estatales como particulares, su tipo de muestreo era aleatorio para su elección; se utilizó 218 respuestas para medir la variable. Entre los resultados, se tiene que, es importante tener en una empresa un líder transformacional que se preocupe solo en el medio ambiente, con el fin de crear comportamientos verdes de los trabajadores, esto salió al evaluar la hipótesis 1, con un valor estadístico favorable ( $\beta = 0.16^{**}$ ,  $p < 0.001$ ). A raíz de las conclusiones, se recomienda utilizar el liderazgo transformacional ecológico para incentivar el comportamiento proambiental de los empleados.

Soo-Cheng et al. (2021) hicieron un estudio con el objetivo de examinar el efecto de la GHRM hacia el estilo de vida ecológica y el rendimiento laboral de los empleados. Este estudio es cuantitativo, utilizando un tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia para poder obtener los datos con un cuestionario. En este último se obtuvo 100 respuestas, para poder medir las variables. Entre los resultados o conclusiones se tuvo que la adaptación de GHRM en una organización será significativa y positiva en cuanto el rendimiento de los trabajadores, a través del coeficiente de determinación ( $\beta = 0.345$ ,  $t = 2,443$ ,  $p < 0.01$ ), pero también se indicó que las prácticas de GHRM no tienen un gran vínculo con el estilo de vida ecológica. Finalmente recomiendan que se debe aplicar estas prácticas de GHRM en el trabajo para aumentar la conciencia de los empleados en el cuidado ambiental de manera global.

Chaudhary (2019) hizo un estudio de la cual su objetivo era investigar la situación de aplicar las prácticas de GHRM en la industria automotriz india; adicionalmente, se trató de comprender cómo algunas prácticas intervenían en los comportamientos de los empleados. El estudio es cuantitativo, para medir la variable se realizó encuestas, tanto digitales como físicas, en total se obtuvo 91 respuestas para analizarlas, todas ellas dentro del rubro de automotrices en la India. En los resultados se halló que GHRM puede ayudar a explicar de manera relevante sobre el comportamiento verde de los trabajadores tanto dentro como fuera de su puesto de trabajo, teniendo la siguiente información estadística ( $\beta = 0.325$ ,  $p < 0.01$ ); otro resultado o conclusión es que las industrias automotrices si aplican gestiones ecológicas, pero no en todas las prácticas, se recomienda por ello que se aplique en todas para poder aumentar el desempeño ecológico, como por ejemplo aplicar recompensas para incentivarlos a su comportamiento ambiental.

Para la primera variable se ha podido encontrar las siguientes definiciones:

**Gestión de recursos humanos verde**, también conocido como GHRM (siglas en inglés); en relación con el tema el autor Chaudhary (2019) argumenta que es una herramienta estratégica que contiene cinco prácticas de la gestión de recursos humanos, que ayudan a las empresas a poder obtener resultados positivos en sus objetivos de rendimiento verde, incentivando los comportamientos

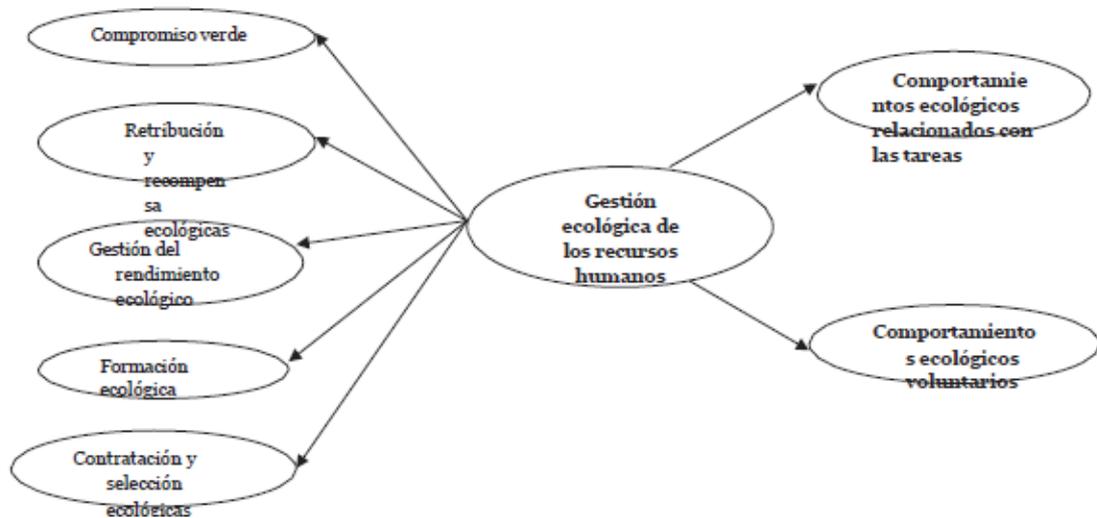
verdes de los trabajadores. Del mismo modo el autor Cheng et al. (2022), informa que la gestión de recursos humanos verde son prácticas que unen las estrategias verdes de las empresas con la participación verde de los empleados; estas prácticas son: contratación y selección verde, formación y desarrollo verde, gestión del rendimiento verde, remuneración y recompensa verde y participación verde. Por otro lado, Al-Ghazali (2020), indica que las prácticas de la GHRM tienen la facilidad de ayudar a crear una buena gestión medioambiental dentro de los objetivos verdes de la organización.

Del mismo modo, se va a presentar los modelos teóricos para la variable número uno, en este caso se llama Gestión de Recursos Humanos Verdes:

Chaudhary (2019) a base de la teoría AMO e Identidad Social se analiza las cinco prácticas de recursos humanos verde para poder verificar que cada una de ellas aumentan positivamente los aportes de sus trabajadores en los objetivos de rendimiento verde con sus comportamientos verdes. Se debe agregar que estas cinco prácticas son; contratación y selección verde, que tiene como objetivo de contratar trabajadores comprometidos con el mundo verde; formación y desarrollo verde, esta práctica va a mejorar la conciencia ambiental y reforzar valores verdes; gestión del rendimiento verde, aquí se aplica normas a nivel organizacional para evaluar el uso, la conservación y desperdicio de los recursos por parte de los trabajadores; compensación y recompensa verde, esta práctica es recompensar por el desempeño y los logros en la obtención de los objetivos verdes ordenados por los sistemas de gestión del rendimiento verde; participación verde, aquí los jefes ofrecen oportunidades a sus subordinados para ser partícipe en la gestión verde. Esta teoría se puede visualizar bien en la figura 1.

## Figura 1

Teoría de GHRM de Chaudhary (2019)

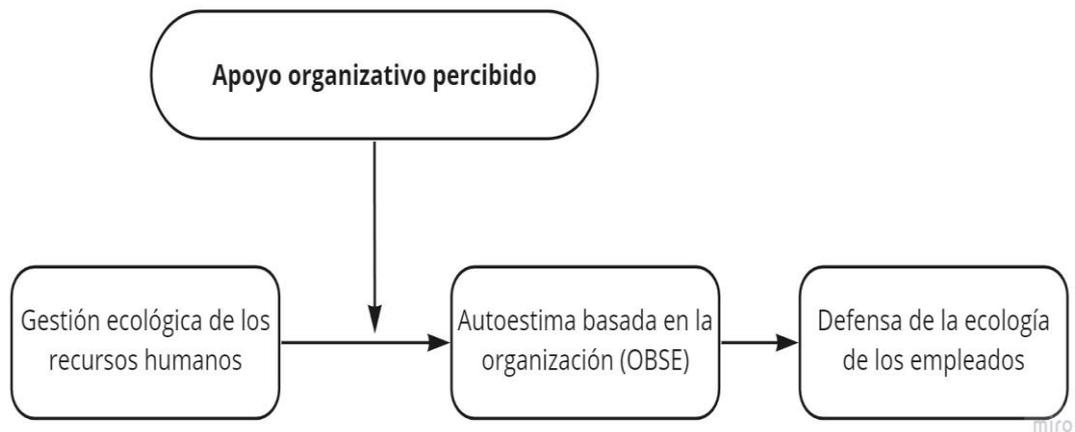


Fuente: Adaptado de “Gestión ecológica de los recursos humanos en la industria automovilística india” (p. 11), Chaudhary (2019)

Modelo teórico de Cheng et al. (2022), en este modelo va con la teoría de la coherencia cognitiva, en cierto modo esta teoría ayuda a explicar porqué las personas hacen ciertos comportamientos desde un punto psicológico, entonces este estudio va a desear explorar los factores que impactan en la promoción verde de los trabajadores. Primero se quiere averiguar la influencia de la gestión de recursos humanos verde con la promoción verde de los trabajadores; en segundo lugar, se espera que la GHRM pueda impactar de manera positiva a las defensas ambientales de los trabajadores por medio de su OBSE; en tercer lugar, se propone que las prácticas de GHRM( contratación y selección verde, formación y desarrollo verde, gestión del rendimiento verde, remuneración y recompensa verde y por último la participación verde) y el POS, puedan influir en el autoconocimiento de los trabajadores. Todo esto bajandose que si los empleados son valorados en una empresa su autoestima es elevada y de manera recíproca van a ayudar a la organización. Esta teoría se puede visualizar bien en la figura 2.

## Figura 2

Teoría de GHRM de Cheng et al. (2020)

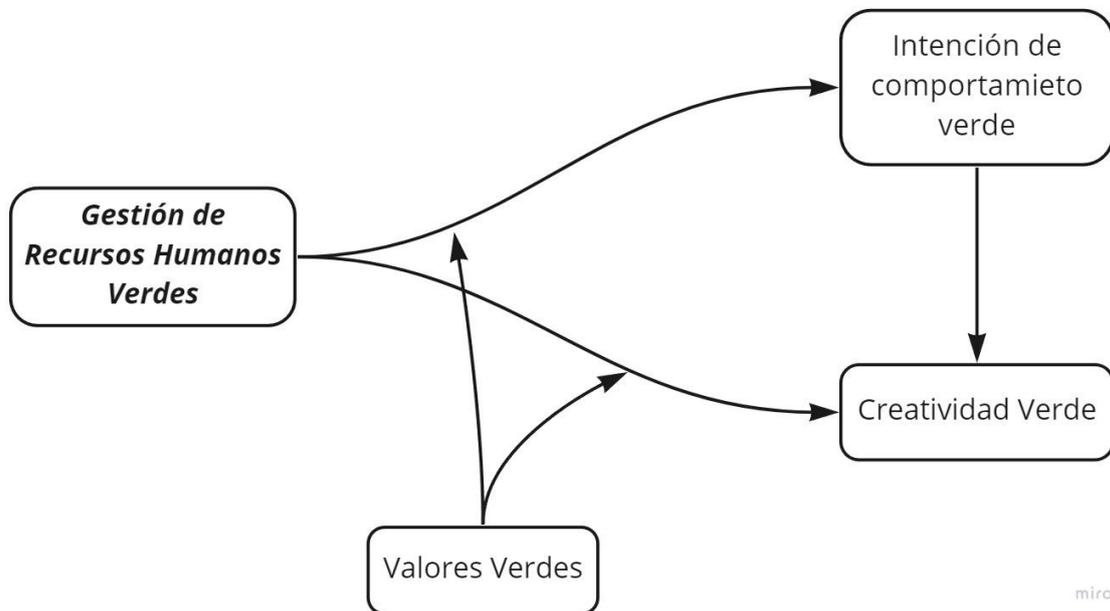


Fuente: Adaptado de “¿Qué hace que los empleados sean defensores del medio ambiente? Exploración de los efectos de la gestión ecológica de los recursos humanos” (p. 2), Cheng et al. (2020)

**Modelo teórico de Edwards (como se citó en Al-Ghazali, 2020)**, este autor realizó la teoría de supervaloración, con su estudio trató evaluar el papel moderador del valor ecológico individual, entre la gestión de recursos humanos verde y la creatividad ecológica, del mismo modo se deseó evaluar la gestión de recursos humanos verde y la intención del comportamiento ecológico. Con este estudio se evalúa dos cuestiones importantes; la primera, ¿Qué papel toma las prácticas de GHRM en el aumento de la creatividad verde de los trabajadores?; la segunda, ¿Los comportamientos verdes de los empleados están vinculados con las prácticas de GHRM?; este modelo integra la GHRM, la creatividad verde de los trabajadores, las intenciones de comportamientos verdes y los valores verdes. Este modelo se visualiza en la figura 3.

**Figura 3**

*Teoría de GHRM de Edwards (como se citó en Al-Ghazali, 2020)*



*Fuente:* Adaptado de "La gestión ecológica de los recursos humanos y la creatividad ecológica de los empleados: El papel de la intención de comportamiento verde y los valores verdes individuales" (p. 6), *Edwards (como se citó en Al-Ghazali, 2020)*

Para la segunda variable que es, comportamientos ecológicos de los empleados se tiene las siguientes definiciones:

**Comportamiento ecológico de los empleados;** según el autor Boiral (como se citó en Liu et al.,2021), las actitudes ecológicas de los empleados están dado por la OCBE que significa comportamiento de ciudadanía organizacional para el medio ambiente; la OCBE está involucrada con aquellos comportamientos de cada persona pero que no son aplaudidas por las organizaciones pero que brindan apoyo a las prácticas ecológicas; así mismo el autor Gardner (2008, citado por Omarova, 2022), indica que, el comportamiento ecológicos en el espacio laboral involucra una lista de acciones ecológicas en relación con el cambio climático y exploración del medio ambiente, estos actos se predice que es motivado por un liderazgo transformacional verde. Por último, según el autor Darvishmotevali (2022) indica que, si los trabajadores tienen conocimientos ecológicos en relación de lo laboral y son conscientes de los temas ambientales, sus comportamientos verdes

serían parte de ellos, algo habitual entre sus actividades rutinarias en el ámbito laboral.

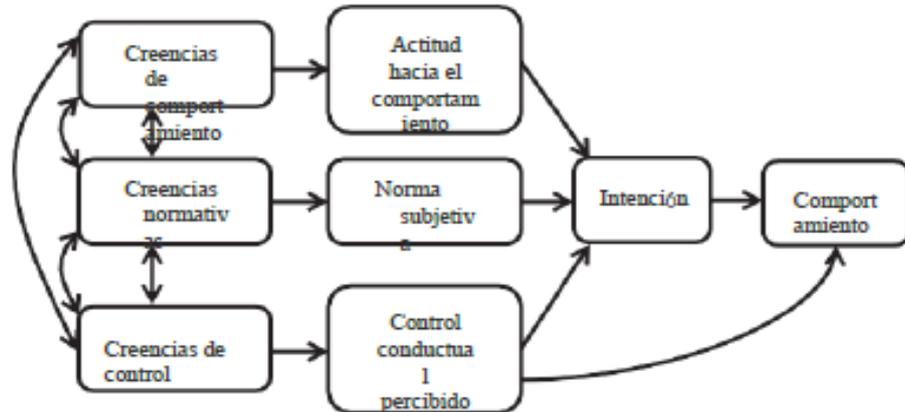
Del mismo modo, se va a presentar los modelos teóricos para la variable número dos, en este caso se llama comportamientos ecológicos de los empleados:

Modelo teórico de comportamiento ecológico de los empleados de Chen (como se citó en Liu et al.,2021), se evalúa con la teoría de la identidad social, aquí se quiere demostrar que los procesos psicológicos a base de las prácticas de gestión de los recursos humanos verde influyen fuertemente en la OCBE de los trabajadores, adicional a ello, estas prácticas ayudan a dar forma a la identidad verde de la empresa de los trabajadores. Como parte de estudio se involucra a la teoría del fit de los suministros-valores para estudiar el papel que toma los valores ecológicos en las relaciones entre la gestión de recursos humanos verdes y el GOI/OCBE.

Modelo teórico de comportamiento ecológico de los empleados Ajzen (como se citó en Yuriev, 2020), la teoría que se utiliza para explicar el comportamiento es el TPB (comportamiento planificado), la cual indican que la intención es uno de los factores de motivación más importantes que afecta en un comportamiento específico, esta teoría manifiesta que el comportamiento está relacionado con el nivel de empeño voluntario que tienen para realizar una acción, todo ello está evaluado por la actitud, las normas y el control conductual percibido, se puede decir que, es más factible que los empleados adquieran comportamientos verdes cuando tienen esa intención correspondiente. La teoría se visualiza en la figura 4.

**Figura 4**

*Teoría de comportamiento ecológico de los empleados de Ajzen (como se citó en Yuriev, 2020)*

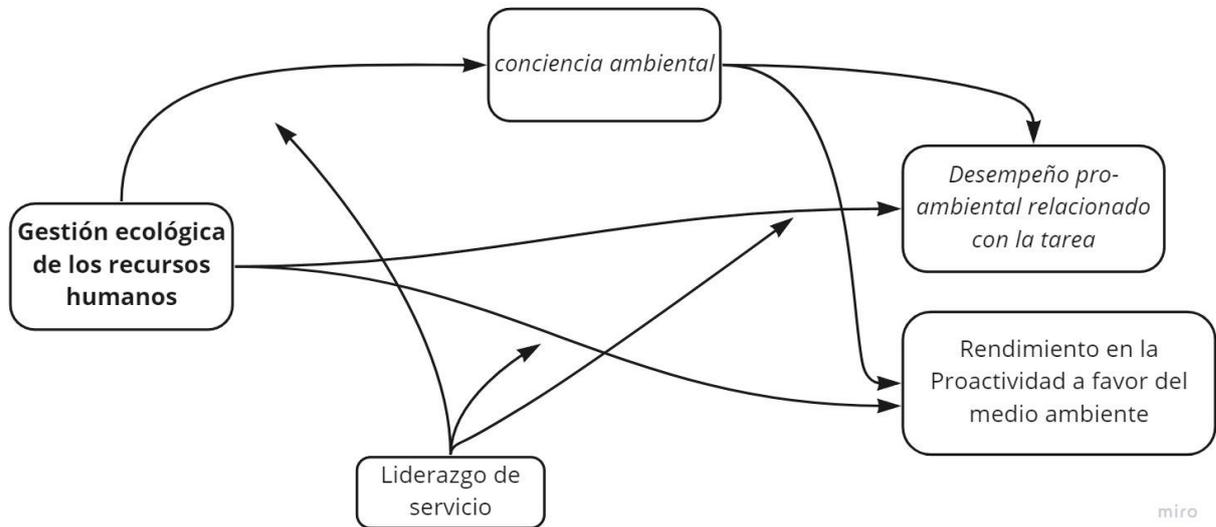


*Fuente:* Adaptado de “Evaluación de los determinantes de las intenciones de comportamiento ecológicos de los empleados” (p. 13), de Ajzen (como se citó en Yuriev, 2020).

Modelo teórico de comportamiento ecológico de los empleados Bandura (como se citó en Darvishmotevali, 2022), la teoría que se utiliza para explicar el comportamiento es la teoría cognitiva social (TSC), indica que los factores que están en el ambiente exterior son vitales en la capacidad de los individuos para escoger, actuar y organizar intencionadamente sus propios comportamientos, en este estudio se puede decir que los empleados si tienen conocimientos del tema medioambiental y de la importancia de cuidar el planeta, podrían involucrarse de manera positiva en los asuntos ecológicos. Este comportamiento está relacionada con las prácticas GHRM, ya que estas deben informar y motivar a tomar actitudes ecológicas para llegar a un buen rendimiento verde en la organización. El modelo se visualiza en la Figura 5.

## Figura 5

*Teoría de comportamientos ecológicos de los empleados de Bandura (como se citó en Darvishmotevali, 2022)*



*Fuente:* Adaptado de "Gestión de recursos humanos ecológica, conciencia medioambiental y comportamientos ecológicos: El papel moderador del liderazgo de servicio" (p. 10), *Bandura (como se citó en Darvishmotevali, 2022)*

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

La investigación aplicada tiene por objetivo principal, el generar nuevos conocimientos para poder usarlas o aplicarlas en la solución de un problema de forma directa, este tipo de investigación se apoya de la investigación básica, teniendo en cuenta que el problema se puede ver tanto en empresas como en la misma sociedad (Alvarez, 2020). En esta investigación se va a querer solucionar un problema específico dentro de la empresa Inversiones Key Misacki, para ello usaremos teorías y conocimientos de otros autores científicos para poder obtener una idea de cómo aplicarla en este proyecto de investigación.

La investigación bajo el enfoque cuantitativo, se llama así porque estudia con fenómenos que se puedan medir, en este caso que se les pueda consignar un número; un ejemplo de ello podemos decir cuando queremos ver la cantidad de hijos, el nivel intelectual, la cantidad de empleados, entre otras; pero todo ello utilizando técnicas exclusivamente estadísticas, para poder evaluar y analizar todos los datos que se va ir recolectando (Sanchez, 2019)

En esta investigación vamos a usar este tipo de enfoque porque vamos a tener que medir nuestra variable a base de un cuestionario para poder explicar y describir el problema de la empresa. Se alentó a elegir un conjunto de consultas o condiciones que se evalúan de forma independiente desde un punto de vista científico (Zarate, Llanos y Salazar, 2019)

En el diseño, será una investigación no experimental, la cual se define como no manipulación directa de las variables, es decir el investigador no va alterar nada, no va a tener contacto, solo será observación, según Hernández et al. (como se citó en Mata, 2019); en esta investigación se usará este tipo de diseño porque como investigadores no vamos a estar modificando ni tocando las variables, vamos solo a visualizar la situación en su contexto natural y estaremos realizando una encuesta para recolectar datos y analizar los resultados.

Se concentran cuando no se examina la manipulación de variables, ya que lo que se verifica es el estudio de los fenómenos, de tal forma surge del estudio,

que luego puede ser examinado, percibido y expresado (Martínez, 2018). Además, en este tipo de indagación las variables experimentadas no se manejan en forma intencionada, el propósito del estudio planteado fue registrar los fenómenos tal como se comportan en su contexto original de la investigación. Cabezas, Andrade y Torres, 2018).

Una investigación explicativa es aquella que tiene como objetivo principal el buscar e indagar el porqué del fenómeno de la investigación, también verifica el para qué de la investigación, con esta se profundiza mejor todo lo que se trata de explicar, es más exacto, siempre con un apoyo de teorías o leyes (Gabriel, 2017, p. 3); esta investigación va tomar este tipo para poder saber los efectos que trae la GHRM con el comportamiento proambiental de los empleados dentro de la organización Inversiones Key Misacki.

### **3.2. Variable y operacionalización**

Igualmente, Ñaupas, Valdivia, Palacios & Novoa (2018) “activa una serie de mecanismos cruciales, como la verificación de las variables que se incluyeron y el soporte para varias soluciones generadas por el sistema” (p. 191).

Asimismo, Cohen (2019) “utilizando el soporte de búsqueda operativa, defina varias métricas de diseño y produzca recompensas validadas en procesos alojados para afectar las consultas específicas” (p. 139).

Una variable conceptual es una característica o idea que simboliza el tema bajo investigación o un conjunto de temas relacionados, y es típicamente una unidad analítica cuantificable (Baena, 2014).

Variable independiente: Gestión de recursos humanos verde

- **Definición conceptual:** Se indica que, la gestión de recursos humanos verde es una herramienta estratégica que tiene cinco prácticas (contratación y selección verde, formación y desarrollo verde, gestión del rendimiento verde, compensación y recompensa verde y participación verde) que aportan a la empresa a obtener resultados positivos en su objetivo de rendimiento verde (Chaudhary, 2019).

- **Definición operacional:** Se define operacionalmente a la gestión de recursos humanos verde con una escala de Gestión de recursos Humanos (Tang et al., 2018, revisada por Chaudhary, 2019). Así mismo, estos puntajes son calculados también para las 5 dimensiones de la escala.
- **Dimensiones:** Contratación y selección verde, formación y desarrollo verde, gestión del rendimiento verde, compensación y recompensa verde y participación verde
- **Escala de medición:** Ordinal: Likert: Totalmente de acuerdo, de acuerdo, neutral, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo.

Variable dependiente: comportamiento ecológico

- **Definición conceptual:** El comportamiento ecológico son actitudes que los trabajadores realizan en la empresa con el objetivo de aportar en la gestión ambiental, estas pueden ser por políticas internas o simplemente por voluntad del trabajador (Yuriev, 2020).
- **Definición operacional:** Se define operacionalmente al comportamiento ecológico a través del puntaje obtenido en la Escala del comportamiento planificado (Ajzen, 1991, revisado por Yuriev, 2020). A su vez, dichas puntuaciones serán calculadas para las 3 dimensiones de la escala.
- **Dimensiones:** Actitud, Norma subjetiva y control conductual percibido.
- **Escala de medición:** Ordinal: Likert: Totalmente de acuerdo, de acuerdo, neutral, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### 3.3.1. Población

La definición de población es el conjunto de elementos o individuos con características en común, se puede decir que es el todo o universo donde se va a aplicar nuestra investigación, pueden existir tanto población finita como infinita, según Arias (como se citó en Arias, 2020). El proyecto toma como población, a los empleados de la empresa Inversiones Key Misacki.

Asimismo, Salgado (2018) mencionó: “es un grupo de individuos extraídos de la población utilizando un procedimiento particular, a menudo probabilístico o no probabilístico” (p. 121). Además, Darío (2016) “recolección de todas las personas que son relevantes para nuestra investigación y que, por lo tanto, se derivan directamente de los objetivos” (p. 47).

En cambio, según Gómez (2016) “las características de las poblaciones deben tenerse en cuenta al decidir cuáles serán los componentes del estudio, así como los detalles de la ubicación y el momento del estudio” (p. 102).

- **Criterios de inclusión:** Para este proyecto se va a utilizar todos los empleados de la empresa, serán 101, de las cuales no se tendrán problemas con el género o edad.
- **Criterios de exclusión:** La población también se tendrá en cuenta que estos empleados sean solo parte del área operativo, el área administrativa no será tomada como parte de la población.

**Tabla 3**

*Distribución de los participantes*

| Puesto                     | N° de Colaboradores | %    |
|----------------------------|---------------------|------|
| Supervisores de Inspección | 10                  | 7%   |
| Supervisores de acabados   | 12                  | 8%   |
| Planchadores               | 30                  | 22%  |
| Dobladores                 | 30                  | 22%  |
| Despachadores              | 33                  | 24%  |
| Trabajadores de etiquetado | 24                  | 17%  |
| Total                      | 139                 | 100% |

*Fuente:* Elaborado por el autor

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La encuesta, es conocida como la técnica de recolección de información, que por medio de interrogantes digitales ya sea por correos, mensajes de texto, o por las

redes sociales, también por medio de hoja física, nos ayuda a poder explorar y averiguar sobre los temas de estudio de una población, según Archenti (como se citó en Gonzalo y Luis, 2019). Dentro de la empresa Inversiones Key Misacki, se realizará una encuesta para poder trabajar las variables de estudio, de la población que lo conforman los 101 empleados.

La encuesta es el instrumento que se puede aplicar adecuadamente a una entrevista como también a un cuestionario, está constituido por una serie de interrogantes que ayudarán a poder recolectar informaciones sobre nuestro tema de investigación dentro de la población específica, según Nocedo et al. (como se citó en Feria et al., 2020). Se hará una creación de una encuesta tomando en cuenta el objetivo del estudio, lo que se desea saber o resolver dentro de la empresa.

### **3.5. Procedimientos**

En primer lugar, para poder realizar esta investigación dentro de la empresa, se hará una reunión con la gerente Lazaro Bonilla de la empresa Inversiones Key Misacki, para poder explicar el tema del estudio y la ayuda que se requiere por parte de su organización.

Acordada los temas de investigación, se pide los permisos para poder ejecutar la investigación con previa documentación de la universidad, para recolectar informaciones de sus trabajadores.

Adquiriendo los permisos se seguirá con el envío de un correo a sus jefes directos de cada área en evaluación para que estén informados con los acontecimientos que se darán.

Para esta aplicación de encuesta se detallará todos de los aspectos éticos del proyecto, el modo correcto de cada pregunta, al finalizar todo, se recogerá toda la información verificando que todo esté completamente lleno, todo dato obtenido se parará a un análisis estadístico por medio del programa estadístico SPSS versión 27.

Toda información obtenida se va a entregar al final de este proyecto, igualmente una parte de esta se dará a la empresa IKM, como forma de la confidencialidad de los datos que nos brindaron sus empleados.

### 3.6. Método de análisis de datos

En esta investigación se utilizará un tipo de análisis descriptivo, porque vamos a expresar cómo es que influye una variable independiente con la variable dependiente. Del mismo modo, con la ayuda del SPSS versión 27, se podrá obtener resultados expuestos en cuadros y gráficos en Excel.

Con lo expresado anteriormente, se resalta el aporte que dará el software en el cuerpo de la investigación y también en las conclusiones y recomendaciones en la problemática. Todo el proceso de recolección de datos será fiables y auténticos por el mismo programa en uso.

### 3.7. Aspectos éticos

Para este proyecto de investigación, se aplicó aspectos éticos, de las cuales se expondrá a continuación:

**Beneficencia**, este estudio ayudará a que dentro de la empresa se pueda tomar conciencia ambiental, brindará no solo aporte a las personas involucradas sino también al planeta en general.

**No maleficencia**, en este proyecto no ocasionará daño de ningún tipo, todo será con cuidado y respeto para que nadie se sienta mal u ofendido. Se aplicará usando el Turnitin para que se pueda verificar que no usaremos trabajos de otros, sino por lo contrario que será todo de manera impecable y respetando las normas.

**Autonomía**, en nuestra investigación no se obligará a ningún participante de la población en estudio que resuelva la encuesta, del mismo modo la gerente estará en su derecho de decidir si desea que se haga conocido o se aplique este proyecto en su empresa, todo esto con documentaciones que se firmarán y serán acuerdos directos con la institución educativa y la empresa implicada.

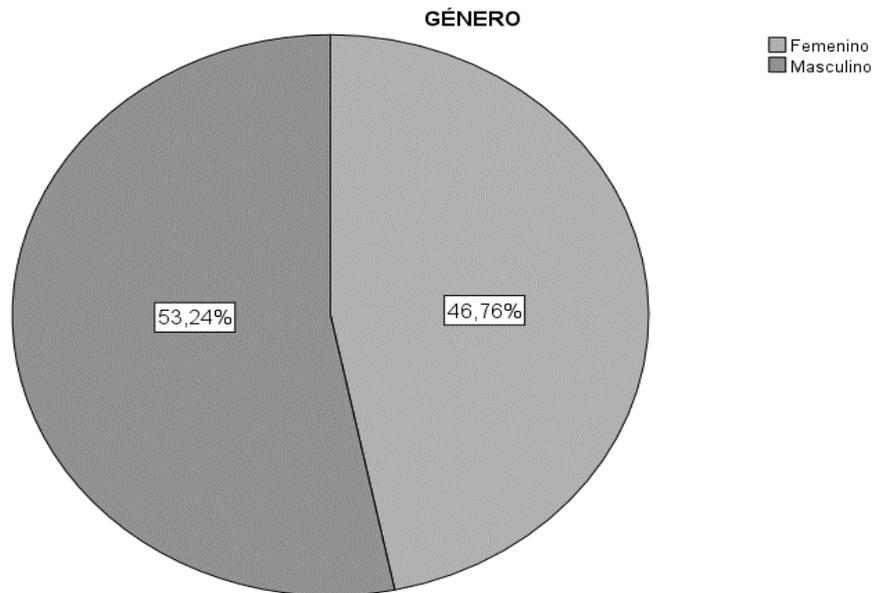
**Justicia**, en este proceso se tratará a todos por igual dando los elementos e informaciones iguales para todos. Así mismo, se tendrá como estudiante la Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°110-2022-VI-UCV, para seguir todas las indicaciones y normas que solicite la universidad y la Ley Universitaria, de este modo se será justo en el formato que se usará para la presentación.

## IV. RESULTADOS

### Resultados descriptivos

**Figura 6**

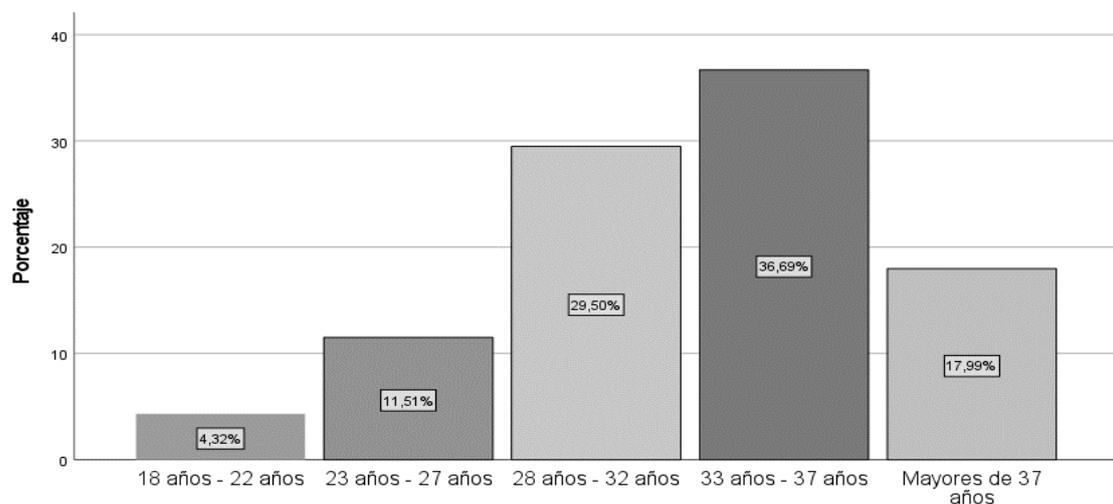
*Género de los trabajadores encuestados*



*Nota.* Se observa en la imagen que, de todos los trabajadores encuestados en la empresa Inversiones Key Misacki, el género con mayor porcentaje (53.24%) fue del género Masculino. Solamente se tuvo el 46.76% del género Femenino.

**Figura 7**

*Intervalo de edad de los trabajadores encuestados*

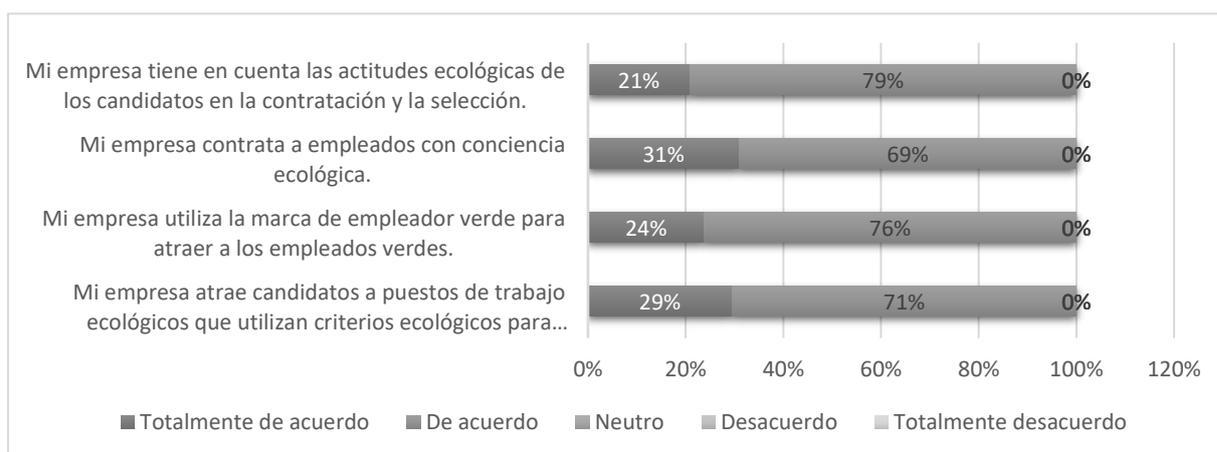


*Nota.* En la imagen se puede visualizar que de todos los trabajadores encuestados en la empresa Inversiones Key Misacki, el menor porcentaje obtenido (4.3%) fue del intervalo de 18 a 22 años de edad. Teniendo con mayor porcentaje (36.9%) el intervalo de 33 a 37 años de edad.

## Caracterización de dimensiones

**Figura 8**

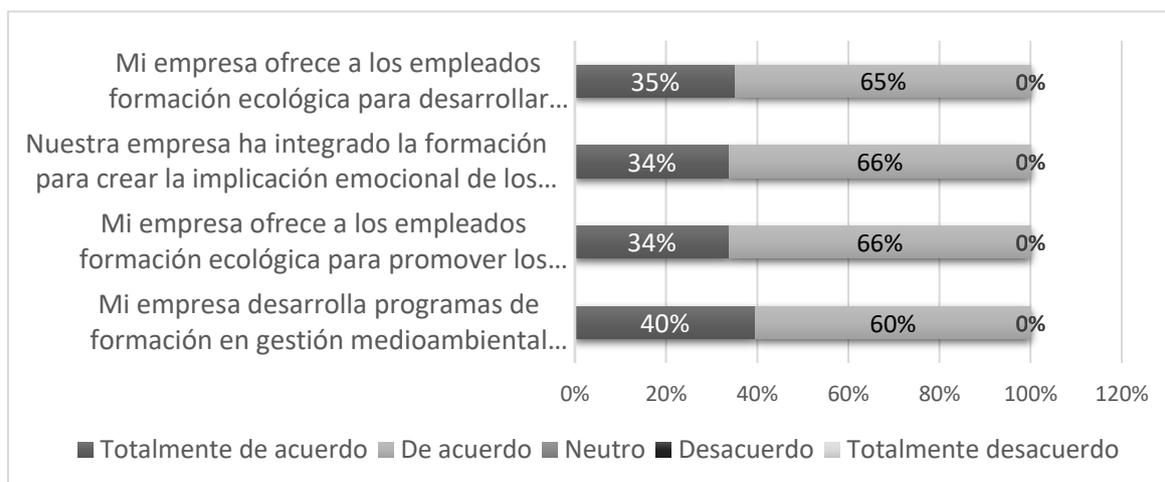
*Porcentaje de la dimensión Contratación y selección verde de la variable GHRM*



*Nota.* En la imagen se puede visualizar que de todos los trabajadores encuestados en la empresa Inversiones Key Misacki, más del 60% están de acuerdo, menos del 32% están totalmente de acuerdo, y 0% se encuentran en desacuerdo o totalmente desacuerdo.

**Figura 9**

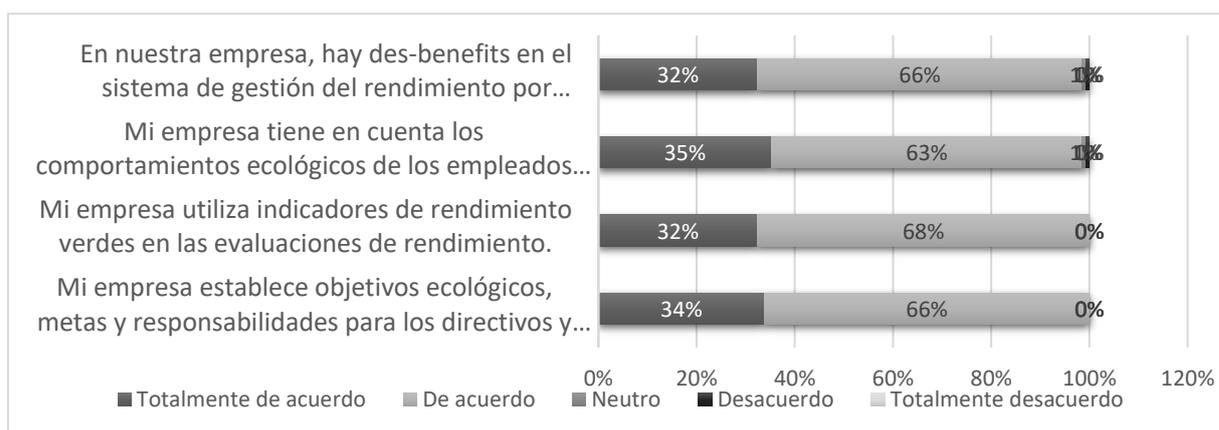
*Porcentaje de la dimensión Formación y desarrollo verde de la variable GHRM*



*Nota.* En la imagen se puede visualizar que de todos los trabajadores encuestados en la empresa Inversiones Key Misacki, más del 60% están de acuerdo, entre el 34% a 40% están totalmente de acuerdo, y 0% se encuentran en desacuerdo o totalmente desacuerdo.

**Figura 10**

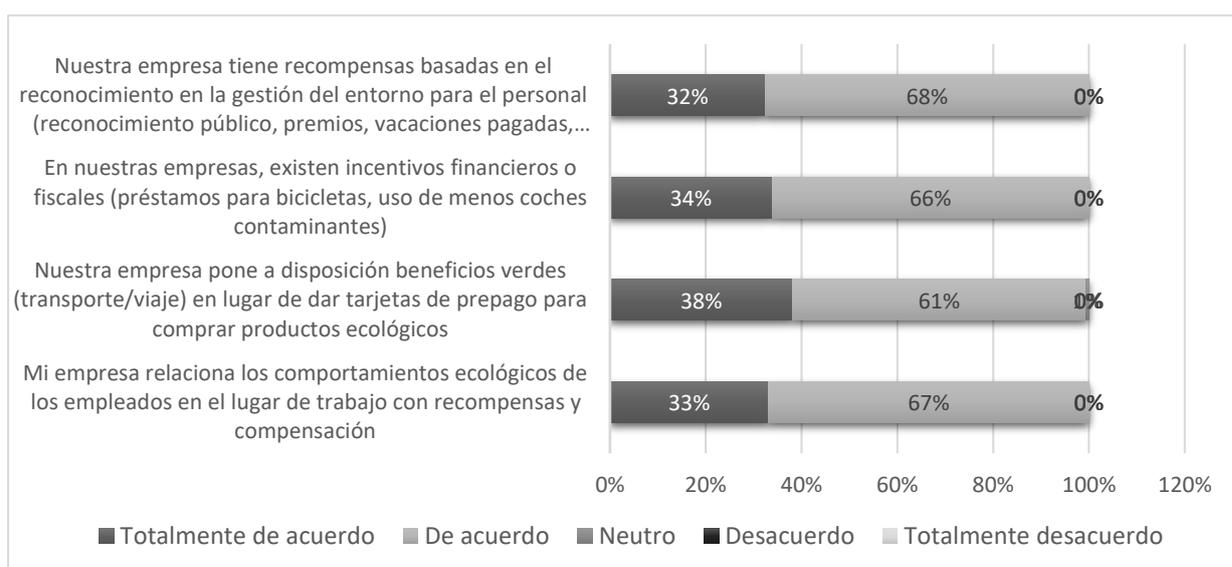
*Porcentaje de la dimensión Gestión del rendimiento verde de la variable GHRM*



*Nota.* En la imagen se puede visualizar que de todos los trabajadores encuestados en la empresa Inversiones Key Misacki, más del 60% están de acuerdo, cerca del 35% están totalmente de acuerdo, y cerca del 1% se encuentran en desacuerdo o totalmente desacuerdo.

**Figura 11**

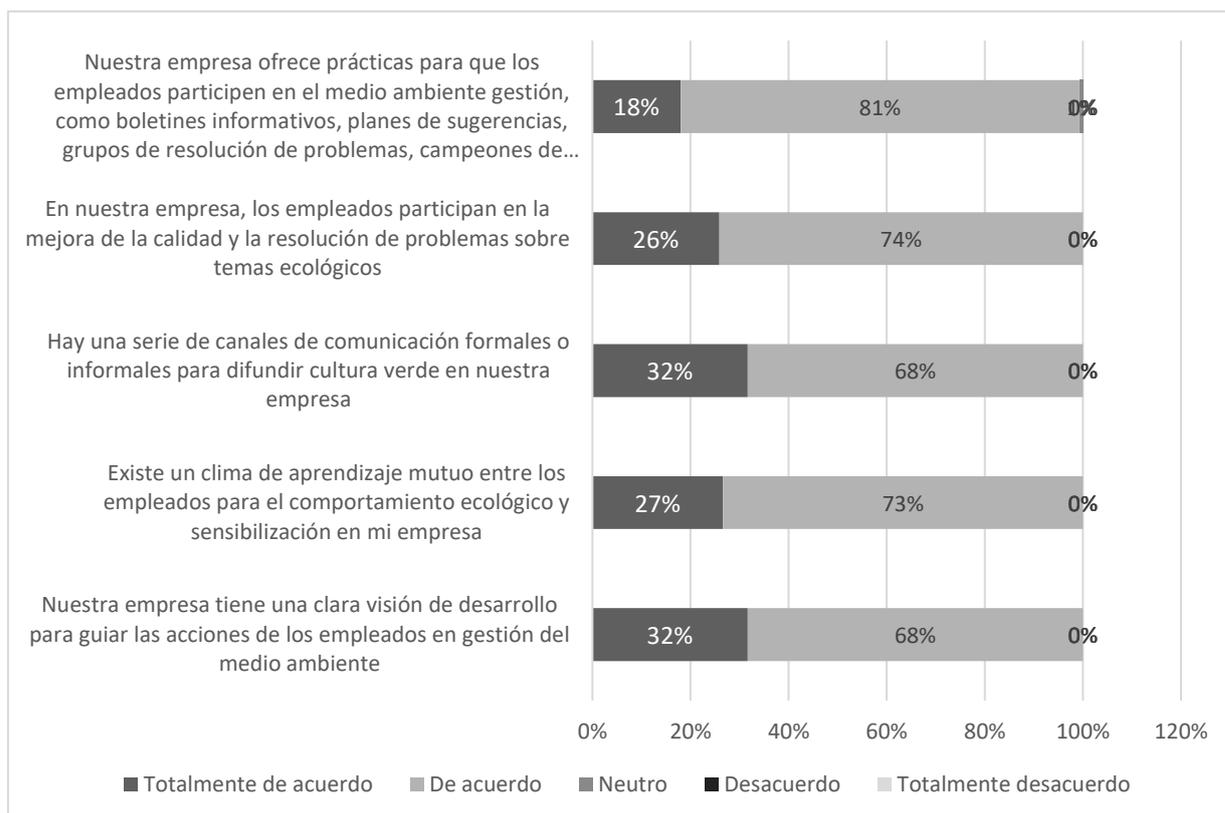
*Porcentaje de la dimensión Compensación y recompensa verde de la GHRM*



*Nota.* En la imagen se puede visualizar que de todos los trabajadores encuestados en la empresa Inversiones Key Misacki, más del 60% están de acuerdo, cerca del 38% están totalmente de acuerdo, y cerca del 1% se encuentran en desacuerdo o totalmente desacuerdo.

**Figura 12**

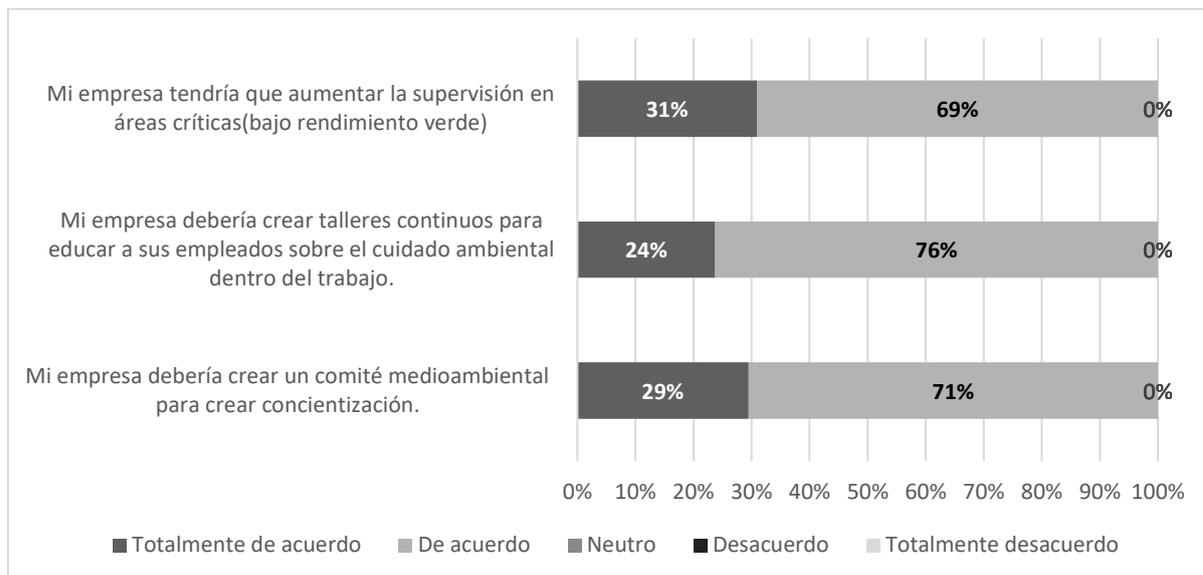
*Porcentaje de la dimensión Participación verde de la variable GHRM*



*Nota.* En la imagen se puede visualizar que de todos los trabajadores encuestados en la empresa Inversiones Key Misacki, el 32% están totalmente de acuerdo, cerca del 81% están de acuerdo, y 0% se encuentran en desacuerdo o totalmente desacuerdo.

**Figura 13**

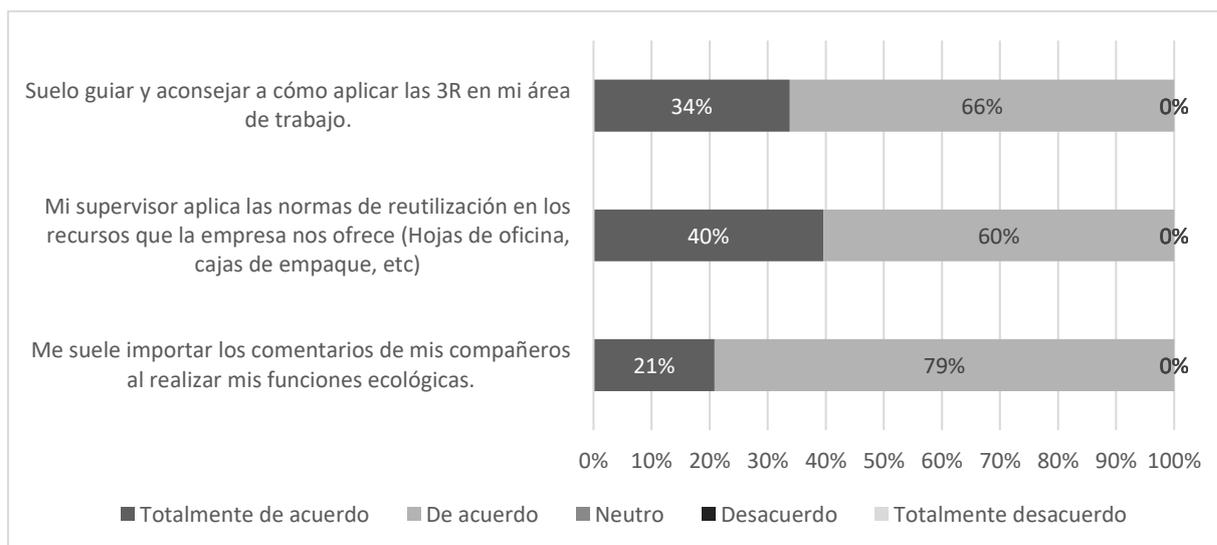
*Porcentaje de la dimensión actitud de la variable comportamiento ecológico*



*Nota.* En la imagen se puede observar que de todos los trabajadores encuestados en la empresa Inversiones Key Misacki, el 69% está de acuerdo que su empresa debería de incrementar las supervisiones en las áreas críticas; el 24% está totalmente de acuerdo que la empresa debería crear talleres de manera más continua y más del 70% están totalmente de acuerdo y de acuerdo de que su empresa debería crear un comité mediambiental para aumentar la concientización.

**Figura 14**

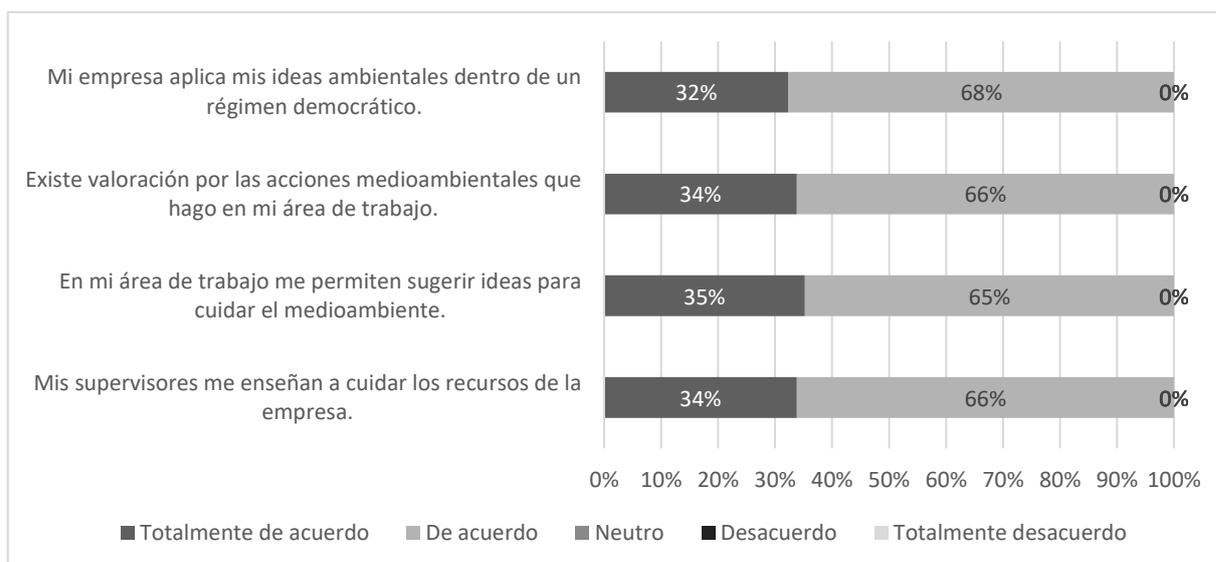
*Porcentaje de la dimensión norma subjetiva del comportamiento ecológico*



*Nota.* En la imagen se puede observar que de todos los trabajadores encuestados en la empresa Inversiones Key Misacki, el 34% están totalmente de acuerdo en que suelen guiar y aconsejar a poder aplicar las 3R en su área de trabajo, el 40% están totalmente de acuerdo de que su supervisor aplica las normas mediambientales dentro del trabajo y el 21% están totalmente de acuerdo de que les suelen importar los comentarios de sus compañeros al realizar sus funciones ecológicas.

### Figura 15

*Porcentaje del control conductual percibido del comportamiento ecológico*



*Nota.* En la imagen se puede observar que de todos los trabajadores encuestados en la empresa Inversiones Key Misacki, el 32% está totalmente de acuerdo de que en la empresa se toma en cuenta las ideas de sus trabajadores de una manera democrática, el 34% están totalmente de acuerdo de que en la empresa existe valoración por las acciones medioambientales que hacen en su área laboral, el 35% están totalmente de acuerdo de que en su área de trabajo permiten sugerir ideas para cuidar el medioambiente y el 34% están totalmente de acuerdo de que sus supervisores les enseñan a cuidar los recursos de la empresa.

## Resultados Inferenciales

### Prueba de normalidad

Ho: Los datos tienen una distribución normal (p-valor es >0.05)

Ha: Los datos no tienen una distribución normal (p-valor <0.05)

**Tabla 4***Prueba de normalidad***Pruebas de normalidad**

|                                 | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |     |      | Shapiro-Wilk |     |      |
|---------------------------------|---------------------------------|-----|------|--------------|-----|------|
|                                 | Estadíst                        | gl  | Sig. | Estadís      | gl  | Sig. |
|                                 | ico                             |     |      | tico         |     |      |
| Contratación y selección verde  | ,298                            | 139 | ,000 | ,769         | 139 | ,000 |
| Formación y desarrollo verde    | ,216                            | 139 | ,000 | ,839         | 139 | ,000 |
| Gestión del rendimiento verde   | ,212                            | 139 | ,000 | ,866         | 139 | ,000 |
| Compensación y recompensa verde | ,201                            | 139 | ,000 | ,877         | 139 | ,000 |
| Participación verde             | ,224                            | 139 | ,000 | ,851         | 139 | ,000 |
| GHRM                            | ,128                            | 139 | ,000 | ,922         | 139 | ,000 |
| Actitud                         | ,325                            | 139 | ,000 | ,751         | 139 | ,000 |
| Norma subjetiva                 | ,252                            | 139 | ,000 | ,799         | 139 | ,000 |
| Control conductual percibido    | ,214                            | 139 | ,000 | ,843         | 139 | ,000 |
| COMPORTAMIENTO ECOLÓGICO        | ,186                            | 139 | ,000 | ,877         | 139 | ,000 |

*Nota.* En la presente tabla, se visualiza las pruebas de normalidad, donde teniendo una muestra de 139, se opta por seleccionar los resultados de Kolmogorov-Smirnov dado que la cantidad de la muestra es >50 individuos. Por otro lado, existe una sig, <0.05 se aceptará la hipótesis alterna (H<sub>a</sub>). Por tanto, se decide que se va a trabajar con el estadígrafo de Chi Cuadrado y la regresión logística ordinal.

**Contrastación de la hipótesis general**

H<sub>0</sub>: La gestión de recursos humanos verde no influye significativamente en el comportamiento ecológico de los empleados en la empresa Inversiones Key Misacki.

H<sub>a</sub>: La gestión de recursos humanos verde influye significativamente en el comportamiento ecológico de los empleados en la empresa Inversiones Key Misacki.

**Tabla 5***Tabla cruzada Chi-cuadrado***Tabla cruzada GHRM**

|                    |                | COMPORTAMIENTO ECOLÓGICO |                |               | Total |        |
|--------------------|----------------|--------------------------|----------------|---------------|-------|--------|
|                    |                | (Agrupada)               |                |               |       |        |
|                    |                | NIVEL<br>BAJO            | NIVEL<br>MEDIO | NIVEL<br>ALTO |       |        |
| GHRM<br>(Agrupada) | NIVEL BAJO     | Recuento                 | 25             | 6             | 0     | 31     |
|                    |                | % del total              | 18,0%          | 4,3%          | 0,0%  | 22,3%  |
|                    | NIVEL<br>MEDIO | Recuento                 | 7              | 56            | 5     | 68     |
|                    |                | % del total              | 5,0%           | 40,3%         | 3,6%  | 48,9%  |
|                    | NIVEL ALTO     | Recuento                 | 0              | 8             | 32    | 40     |
|                    |                | % del total              | 0,0%           | 5,8%          | 23,0% | 28,8%  |
| Total              |                | Recuento                 | 32             | 70            | 37    | 139    |
|                    |                | % del total              | 23,0%          | 50,4%         | 26,6% | 100,0% |

*Nota.* En la presente tabla, se visualiza que, si se aplica adecuadamente las cinco prácticas de la GHRM, se podrá asegurar un 23% de Comportamiento ecológico.

**Tabla 6**

*Prueba de chi-cuadrado de la hipótesis general*

| Pruebas de chi-cuadrado                |                      |    |   |                                 |                                     |      |                                  |                                     |      |
|--|----------------------|----|---|---------------------------------|-------------------------------------|------|----------------------------------|-------------------------------------|------|
|  | Valor                | gl | Signifi-<br>cación<br>asintó-<br>tica<br>(bilate-<br>ral) | Sig. Monte Carlo<br>(bilateral) |                                     |      | Sig. Monte Carlo<br>(unilateral) |                                     |      |
|  |                      |    |   | Signifi-<br>cación              | Intervalo de<br>confianza al<br>95% |      | Signifi-<br>cación               | Intervalo de<br>confianza al<br>95% |      |
|  |                      |    |   | Límite<br>inferio-<br>r         | Límite<br>superi-<br>or             |      | Límite<br>inferio-<br>r          | Límite<br>superi-<br>or             |      |
| Chi-cuadrado de Pearson                | 146,319 <sup>a</sup> | 4  | ,000  | ,000 <sup>b</sup>               | ,000                                | ,000 |                                  |                                     |      |
| Razón de verosimilitud                 | 137,808              | 4  | ,000  | ,000 <sup>b</sup>               | ,000                                | ,000 |                                  |                                     |      |
| Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton | 128,774              |    |   | ,000 <sup>b</sup>               | ,000                                | ,000 |                                  |                                     |      |
| Asociación lineal por lineal           | 91,472 <sup>c</sup>  | 1  | ,000  | ,000 <sup>b</sup>               | ,000                                | ,000 | ,000 <sup>b</sup>                | ,000                                | ,000 |
| N de casos válidos                     | 139                  |    |   |                                 |                                     |      |                                  |                                     |      |

*Nota.* En la presente tabla, se visualiza que la significancia tiene un valor 0.00 <0.05; entonces se acepta la Ha. La gestión de recursos humanos verde influye significativamente en el comportamiento ecológico de los empleados en la empresa Inversiones Key Misacki.

## Contrastación de las hipótesis específicas

**Tabla 7**

*Prueba de chi-cuadrado de las hipótesis específicas*

|  | HE 1<br>La contratación y selección verde |    |      | HE 2<br>La formación y desarrollo verde |    |      | HE 3<br>La gestión del rendimiento verde |    |      | HE 4<br>La compensación y recompensa verde |    |      | HE 5<br>La participación verde |    |      |
|--|---|----|------|---|----|------|--|----|------|--|----|------|--------------------------------|----|------|
|  | Valor                                     | gl | Sig. | Valor                                   | gl | Sig. | Valor                                    | gl | Sig. | Valor                                      | gl | Sig. | Valor                          | gl | Sig. |
| Chi-cuadrado de Pearson                | 119,964 <sup>a</sup>                      | 8  | ,000 | 85,241 <sup>a</sup>                     | 10 | ,000 | 55,338 <sup>a</sup>                      | 10 | ,000 | 68,480 <sup>a</sup>                        | 12 | ,000 | 173,100 <sup>a</sup>           | 8  | ,000 |
| Razón de verosimilitud                 | 132,572                                   | 8  | ,000 | 89,023                                  | 10 | ,000 | 57,536                                   | 10 | ,000 | 72,278                                     | 12 | ,000 | 178,876                        | 8  | ,000 |
| Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton | 115,561                                   |    |      | 78,745                                  |    |      | 50,767                                   |    |      | 61,533                                     |    |      | 157,923                        |    |      |
| Asociación lineal por lineal           | 80,438 <sup>c</sup>                       | 1  | ,000 | 52,632 <sup>c</sup>                     | 1  | ,000 | 42,944 <sup>c</sup>                      | 1  | ,000 | 49,763 <sup>c</sup>                        | 1  | ,000 | 95,610 <sup>c</sup>            | 1  | ,000 |
| N de casos válidos                     | 139                                       |    |      | 139                                     |    |      | 139                                      |    |      | 139  |    |      | 139                            |    |      |

*Nota.* En la presente tabla, se visualiza que la significancia tiene un valor  $0.00 < 0.05$ ; entonces se acepta las  $H_a$ . De todas las hipótesis específicas, en este caso de indica que La contratación y selección verde, La formación y desarrollo verde, La gestión del rendimiento verde, La compensación y recompensa verde y la participación verde, influyen significativamente en el comportamiento ecológico de los trabajadores en la empresa inversiones Key Misacki.

## Contrastación de Hipótesis de Regresión logística ordinal

**Tabla 8**

*Prueba de bondad de ajuste*

| Información de ajuste de los modelos |                                  |              |    |      |
|--------------------------------------|----------------------------------|--------------|----|------|
| Modelo                               | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
| Sólo intersección                    | 152,063                          |              |    |      |
| Final                                | 14,710                           | 137,353      | 1  | ,000 |

*Nota.* En la tabla 12 se visualiza el chi cuadrado de la razón de credibilidad  $X^2=137,353$  con un grado de libertad de 1 y un P-valor = 0,000 que por ser menor al nivel de significancia establecido ( $p<0.05$ ) permite aceptar el supuesto de que la gestión de recursos humanos verde influye significativamente en el comportamiento ecológico de los trabajadores en la empresa Inversiones Key Misacki.

**Tabla 9**

*Prueba de Pseudo R Cuadrado*

|             |      |
|-------------|------|
| Cox y Snell | ,628 |
| Nagelkerke  | ,718 |
| McFadden    | ,477 |

*Nota.* En la tabla 13, se puede apreciar que el valor más alto es de Nagelkerke (0.718), demostrando que la gestión de recursos humanos verde influye significativamente en un 71.8% en el comportamiento ecológico de los empleados de la empresa Inversiones Key Misacki.

**Tabla 10***Estimaciones de parámetro*

|           |                  | Estimación | Desv.<br>Error | Wald       | gl | Sig. | Intervalo de<br>confianza al 95% |                    |
|-----------|------------------|------------|----------------|------------|----|------|----------------------------------|--------------------|
|           |                  |            |                |            |    |      | Límite<br>inferior               | Límite<br>superior |
| Umbral    | [NIVELES_V2 = 1] | 5,309      | ,733           | 52,49<br>9 | 1  | ,000 | 3,873                            | 6,746              |
|           | [NIVELES_V2 = 2] | 10,041     | 1,095          | 84,10<br>0 | 1  | ,000 | 7,895                            | 12,187             |
| Ubicación | NIVELES_V1       | 3,788      | ,415           | 83,38<br>5 | 1  | ,000 | 2,975                            | 4,601              |

*Nota.* En la tabla 12, Se determinó un coeficiente Wald =52,499, con un P-valor = 0.000 menor a  $p < 0.05$ , asimismo con el coeficiente Wald = 84,100 asociado al p-valor = 0.000, que es menor al nivel de contraste ( $p < 0.05$ ). por lo tanto, se acepta la  $H_a$ , estimando aun nivel de confianza del 95% que a medida que disminuye la gestión de recursos humanos verde, disminuye la probabilidad en el comportamiento ecológico. Teniendo como conclusión que la gestión de recursos humanos verde influye significativamente en el comportamiento ecológico de los empleados de la empresa Inversiones Key Misacki.

## V. DISCUSIÓN

En la hipótesis general, se demostró que tuvo un valor de Sig.  $<0.01$  y  $<0.05$ , resultado con el cual se acepta la  $H_a$ ; la gestión de recursos humanos verde influye significativamente en el comportamiento ecológico de los empleados en la empresa Inversiones Key Misacki. Por otra parte, la empresa actualmente tiene problemas en ciertas áreas, los puntos críticos, que son aquellas áreas que tienen bajos indicadores en sus metas ecológicas, no todos los empleados aplican adecuadamente sus funciones lo que provoca que esas actitudes provoquen pérdidas económicas a futuro a la empresa.

Estos resultados tienen semejanza con los adquiridos por Muhammad et al. (2022) en su investigación el conocimiento verde de los trabajadores moderó la relación de gestión de recursos humanos verde-Comportamiento ecológico de los trabajadores, se realizó un estudio contable donde se contó con la participación de supervisores de la industria manufactureras. Y se utilizó una prueba de chi-cuadrado que brindo como resultado con un valor estadístico favorable y fuerte ( $B=0364.$ ,  $t =5.595$ ,  $p 0.00$ ), demostrando que existe una relación entre la gestión de recursos humanos y el comportamiento ecológico.

Por un lado, estos resultados muestran similitud con los que obtuvo Luu (2022) en su estudio el cual se desarrolló en un hotel Vietnam, contó con la participación de los empleados en cual su objetivo fue investigar cómo las prácticas sostenibles, como las prácticas de gestión de recursos humanos verde, motivan el comportamiento ecológico de los trabajadores. Utilizaron el estadístico prueba de chi-cuadrado. Obtuvo como resultado, el valor estadístico ( $B = 0.36$ ,  $p < .001$ ;  $B = 0.25$ ,  $p < .01$  respectivamente), se evidencia mediante este resultado que se rechaza la hipótesis nula, de esta manera se concluye que, las prácticas sostenibles, como las prácticas de gestión de recursos humanos verde, motivan el comportamiento ecológico en la empresa de estudio. Por lo tanto, posterior a la comparación de las 3 investigaciones, se puede afirmar que existe similitud en los resultados, aunque las investigaciones se hayan desarrollado en sectores o contexto distintos, ya que en la primera investigación los encuestados fueron supervisores de industrias manufactureras. Por consiguiente, estos escenarios no contradicen que la gestión de recursos humanos verde influye significativamente

en sus efectos en el comportamiento ecológico, confirmando de esta manera las teorías explicadas en el marco teórico de la investigación. Sin embargo, aunque en nuestra investigación se enfatice que no existe una buena la gestión de recursos humanos verde y en sus efectos en el comportamiento ecológico en los empleados, esto no contradice a la comprobación de las teorías presentadas.

Asimismo, esto posee gran similitud con el concepto de Chaudhary (2019) que definen la gestión de recursos humanos verde como una herramienta estratégica que contiene cinco prácticas de la gestión de recursos humanos, que ayudan a las empresas a poder obtener resultados positivos en sus objetivos de rendimiento verde, incentivando los comportamientos verdes de los trabajadores; es decir, la gestión de recursos humanos verde son esenciales para contribuir el comportamiento verde hacia las organizaciones que tienen una mentalidad de consciencia, de esa forma generar optimización efectiva de los recursos adquiridos y la responsabilidad social promoverán una gestión basada en valores que fomente el crecimiento de manera correcta.

En la hipótesis específica 1, se evidencia que la contratación y selección verde sí influye significativamente el comportamiento ecológico de los empleados en la empresa Inversiones Key Misacki. El valor que nos brindó la dimensión contratación y selección verde fue de un valor 119, 964 y un nivel de significancia ( $0.00 < 0.05$ ). Por lo tanto, la contratación y selección verde puede influir directamente en el comportamiento ecológico, originando una ventaja que tiene como objetivo de contratar trabajadores comprometidos con el mundo verde.

En el caso de Soo-Cheng et al. (2021) en su tesis el efecto de la GHRM hacia el estilo de vida ecológica y el rendimiento laboral de los empleados, donde el valor entre los resultados o conclusiones se tuvo que la adaptación de GHRM en una organización será significativa y positiva en cuanto el rendimiento de los trabajadores, a través del coeficiente de determinación ( $\beta = 0.345$ ,  $t = 2,443$ ,  $p < 0.01$ ), pero también se indicó que las prácticas de GHRM no tienen un gran vínculo con el estilo de vida ecológica. Dando entender que si es muy importante que se deba aplicar estas prácticas de GHRM en el trabajo para aumentar la conciencia de los empleados en el cuidado ambiental de manera global.

En la hipótesis específica 2, se evidencia que la formación y desarrollo verde influye significativamente en el comportamiento ecológico de los empleados en la empresa IKM. El valor que nos brindó la dimensión formación y desarrollo verde fue de un valor de 119,964 y un nivel de significancia ( $0.00 < 0.05$ ). De tal manera, esta práctica va a mejorar la conciencia ambiental y reforzar valores verdes.

Por ello, Chaudhary (2019) en su estudio, se obtuvo resultados se halló que GHRM puede ayudar a explicar de manera relevante sobre el comportamiento verde de los trabajadores tanto dentro como fuera de su puesto de trabajo, teniendo la siguiente información estadística ( $\beta = 0.325$ ,  $p < 0.01$ ); otro resultado o conclusión es que las industrias automotrices si aplican gestiones ecológicas, pero no en todas las prácticas, se recomienda por ello que se aplique en todas para poder aumentar el desempeño ecológico, además aplicar recompensas a su comportamiento.

De esta forma, al comparar los dos estudios anteriores, se puede decir que no tienen similitud en los resultados pues, aunque los estudios se realizaron en diferentes contextos y los estadísticos recomendaron diferentes niveles cuando se realizaron en su ejecución suponen que la gestión recursos humanos verde si es importante en diferentes contextos. Así como en el segundo caso se comprobó, que mediante las prácticas de recursos humanos verde para poder verificar que cada una de ellas aumenta positivamente los aportes de sus trabajadores en los objetivos de rendimiento verde con sus comportamientos verdes.

En la hipótesis específica 3, se evidencia que la gestión del rendimiento verde influye significativamente en el comportamiento ecológico de los empleados en la empresa IKM. El valor que nos brindó la dimensión gestión del rendimiento verde fue de un valor de 85,241 y un nivel de significancia ( $0.00 < 0.05$ ). Además, se aplica normas a nivel organizacional para evaluar el uso, la conservación y desperdicio de los recursos por parte de los trabajadores.

Asimismo, Osman (2022) realizó un estudio que tenía como resultados indican que la GHRM mejora la percepción de los trabajadores sobre el apoyo de la organización al medio ambiente, mientras que el apoyo organizacional percibido por el medio ambiente motiva el compromiso con el trabajo y el comportamiento pro ambiental relacionado con la tarea y reduce las intenciones de dejar el trabajo.

Teniendo en cuenta el modelo estadístico ( $\beta = 0.798$ ,  $t = 10.077$ ). Finalmente recomienda optar por invertir en mejorar las prácticas de GHRM y a la vez indica que es mejor dejar ir al trabajador si lo desea ya que sería más costoso retenerlo ya que deberían cambiar la ideología.

En la hipótesis específica 4, se evidencia que la compensación y recompensa verde influye significativamente en el comportamiento ecológico de los empleados en la empresa IKM. El valor que nos brindó la dimensión compensación y recompensa verde fue de un valor de 55,338 y un nivel de significancia ( $0.00 < 0.05$ ). De tal forma, esta práctica es recompensar por el desempeño y los logros en la obtención de los objetivos verdes ordenados por los sistemas de gestión del rendimiento verde.

No obstante, Omarova y Jo (2022) en su estudio relacionado con los resultados, se tiene que, es importante tener en una empresa un líder transformacional que se preocupe solo en el medio ambiente, con el fin de crear comportamientos verdes de los trabajadores, esto salió al evaluar la hipótesis 1, con un valor estadístico favorable ( $\beta = 0.16^{**}$ ,  $p < 0.001$ ). A raíz de las conclusiones, se recomienda utilizar el liderazgo transformacional ecológico para incentivar el comportamiento proambiental de los empleados.

En la hipótesis específica 5, se evidencia que la participación verde influye significativamente en el comportamiento ecológico de los empleados en la empresa IKM. El valor que nos brindó la dimensión participación verde fue de un valor de 68,480 y un nivel de significancia ( $0.00 < 0.05$ ). Por ende, aquí los jefes ofrecen oportunidades a sus subordinados para ser partícipe en la gestión verde.

Finalmente, cabe resaltar que, aunque se evidenció en el presente estudio que existe una influencia significativa de la gestión de recursos humanos verde sobre el comportamiento ecológico de los empleados, se recomienda que estudios futuros profundicen en el concepto de recursos humanos verdes y agreguen más categorías o dimensiones si es necesario, para que la investigación sea holística y pueda ser estudiada desde diferentes ángulos percibidas, para obtener mayor funcionamiento satisfactorio. En particular, no dejar ninguna práctica atrás y poder replicarla en otros estudios realizadas.

## VI. CONCLUSIONES

1. En cuanto al objetivo general, fue determinar la influencia de la gestión de recursos humanos verde sobre el comportamiento ecológico de los empleados en la empresa Inversiones Key Misacki. Tal como lo sugiere la prueba estadística Chi cuadrado calculada con un valor de 146,319 y un nivel de significancia de  $0.00 < 0.05$  entonces se acepta la  $H_a$ . La gestión de recursos humanos verde influye significativamente en el comportamiento ecológico de los empleados en la empresa Inversiones Key Misacki.
2. En lo que respecta al primer objetivo específico, fue establecer la influencia de Contratación y selección verde sobre el comportamiento ecológico de los empleados en la empresa Inversiones Key Misacki. Tal como lo sugiere la prueba estadística Chi cuadrado calculada con un valor de 119,964 y un nivel de significancia de  $0.00 < 0.05$ ; entonces se acepta la  $H_a$ . La Contratación y selección verde influye significativamente en el comportamiento ecológico de los empleados en la empresa IKM.
3. En referencia al segundo objetivo específico, fue establecer la influencia de Formación y desarrollo verde sobre el comportamiento ecológico de los empleados en la empresa Inversiones Key Misacki. Tal como lo sugiere la prueba estadística Chi cuadrado calculada con un valor de 173,100 y un nivel de significancia de  $0.00 < 0.05$ ; entonces se acepta la  $H_a$ . La Formación y desarrollo verde influye significativamente en el comportamiento ecológico de los empleados en la empresa IKM.
4. En lo que respecta al tercer objetivo específico, fue establecer la influencia de Gestión del rendimiento verde sobre el comportamiento ecológico de los empleados en la empresa Inversiones Key Misacki. Tal como lo sugiere la prueba estadística Chi cuadrado calculada con un valor de 85,241 y un nivel de significancia de  $0.00 < 0.05$ ; entonces se acepta la  $H_a$ . La Gestión del rendimiento verde influye significativamente en el comportamiento ecológico de los empleados en la empresa IKM.
5. En lo referente al cuarto objetivo específico, fue establecer la influencia de Compensación y recompensa verde sobre el comportamiento ecológico de

los empleados en la empresa Inversiones Key Misacki. Tal como lo sugiere la prueba estadística Chi cuadrado calculada con un valor de 55,338 y un nivel de significancia de  $0.00 < 0.05$ ; entonces se acepta la  $H_a$ . La Compensación y recompensa verde influye significativamente en el comportamiento ecológico de los empleados en la empresa IKM.

6. En lo que respecta al sexto objetivo específico, fue establecer influencia de Participación verde sobre el comportamiento ecológico de los empleados en la empresa Inversiones Key Misacki Tal como lo sugiere la prueba estadística Chi cuadrado calculada con un valor de 68,480 y un nivel de significancia de  $0.00 < 0.05$ ; entonces se acepta la  $H_a$ . La Participación verde influye significativamente en el comportamiento ecológico de los empleados en la empresa IKM.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que se haga a profundidad el estudio del nivel de impacto que existe en estas dos variables, para poder explicar que tanto las prácticas explicadas anteriormente, puedan mejorar el comportamiento ecológico de los empleados en la empresa, se puede usar un estudio de alcance explicativo en futuras investigaciones, pero ya haciendo el uso de la manipulación de la variable independiente en este caso sería, la variable con nombre de gestión de recursos humanos verde, de esta forma se vería si la respuesta es positiva ante la variable dependiente, que tiene de nombre comportamiento ecológico.
2. En cuanto a la primera dimensión que es, la Contratación y selección verde, se recomienda implementar una investigación cuasi experimental, en cuanto a la empresa se le sugiere que aplique casuísticas en plena entrevista para evaluar los valores necesarios que se necesitan en el perfil.
3. Con relación a la dimensión, la Formación y desarrollo verde, se recomienda del mismo modo que se aplique la investigación cuasi experimental, incluyendo el aumento de la muestra y realizando dinámicas recreativas dentro del otro periodo de prueba para ir evaluando la reacción con el comportamiento de los empleados.
4. Siguiendo con la tercera dimensión, la Gestión del rendimiento verde, se recomienda realizar a futuro un estudio más profundo y detallado sobre las normas y evaluaciones existentes para medir el cumplimiento de las medidas ecológicas de los empleados con respecto de la conservación de los recursos de la empresa.
5. Respecto a la cuarta dimensión, la Compensación y recompensa verde, se recomienda que futuros investigadores realicen clasificaciones de las compensaciones y recompensas verde que pueden existir para poder motivar a los empleados a realizar comportamientos ecológicos, igualmente se sugiere que dentro de todo este estudio sea con una muestra más grande.

6. Por último, con la quinta dimensión, la Participación verde, se recomienda aumentar el concepto de esta dimensión, igualmente se pide que se pueda evaluar maniobrando la variable independiente, dando actividades inclusivas resaltando las oportunidades de cada una para el crecimiento de los trabajadores dentro de la empresa, para medirla se pide realizarla dentro del período próximo para sacar una conclusión más exacta.

## REFERENCIAS

- Al-Ghazali, B. & Afsar, B. (2020). Green human resource management and employees' green creativity: The roles of green behavioral intention and individual green values. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*. <https://doi.org/10.1002/csr.1987>
- Alvarez, A. (2020). Clasificación de las Investigaciones. Universidad de Lima. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Arias, J. (2021). "Guía para elaborar el planteamiento del problema de una tesis: el método del hexágono". *Revista Orinoco Pensamiento y Praxis/ Multidisciplinarias/ ISSN 2244-8314*. 09 (13), pp. 58-69.
- Arias, J. (2020). Proyecto de tesis, guía para la elaboración. Biblioteca Nacional del Perú. ISBN 978-612-00-5416-1. [https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales\\_ProyectoDeTesis\\_libro.pdf](https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf) .
- Baena, G. (2014). *Metodología de la Investigación. Serie integral por competencias*. México: Grupo Editorial Patria.
- Cabezas, E., Andrade, D. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- Chaudhary, R. (2019). Green human resource management in Indian automobile industry. *Journal of Global Responsibility*, 10(2), 161-175. <https://doi.org/10.1108/JGR-12-2018-0084>
- Checa, L. Cabrera, X. Chávarry, P. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación Valdizana*, vol. 14, núm. 4. Universidad Nacional Hermilio Valdizán. DOI: <https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>

- Cheng, Y., Liu, H., Yuan, Y., Zhang, Z., Zhao, J. (2022). What Makes Employees Green Advocates? Exploring the Effects of Green Human Resource Management. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19 (3), art. no. 1807. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031807>
- Cohen, N. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?* Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial Teseo.
- Darío, H. E. (2016). *Los diseños de investigación cuantitativa en psicología y educación*. (1º ed.). Córdoba: Editorial UniRio.
- Darvishmotevali, M., Altinay, L. (2022) Green HRM, environmental awareness and green behaviors: The moderating role of servant leadership. *Tourism Management*, 88, art. no. 104401, . Cited 8 times. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104401>
- Ercantan, O., Eyupoglu, S. (2022). How Do Green Human Resource Management Practices Encourage Employees to Engage in Green Behavior? Perceptions of University Students as Prospective Employees. *Sustainability (Switzerland)*, 14 (3), art. no. 1718. <https://doi.org/10.3390/su14031718>
- Espinosa Freire, E. (2018). “La hipótesis en la investigación”. MENDIVE. ISSN. 1815-7696. <http://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/1197>
- Faisal, S., Naushad, M. An overview of green HRM practices among SMEs in Saudi Arabia (2020) *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8 (2), pp. 1228-1244. Cited 1 time. [http://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2\(73\)](http://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(73))
- Feria, H., Matilla, M., Mantecón, S. (2020). LA ENTREVISTA Y LA ENCUESTA: ¿MÉTODOS O TÉCNICAS DE INDAGACIÓN EMPIRICA?. *Revista Didascalía*. <file:///C:/Users/Win7/Downloads/Dialnet-LaEntrevistaYLaEncuesta-7692391.pdf>
- Fernández, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*. <http://orcid.org/0000-0002-2464-6477>

- Fernández Alvarado, Danitza Johana; Guevara Mitma, Gianella Darly; Dávila Vera, Tatiana Lizbeth; Cruz Tarrillo, José Joel (2022). Capital intelectual como factor del desempeño organizacional en las Micro y Pequeñas Empresas. *Comuni@cción*, vol. 13. Universidad Nacional del Altiplano de Puno. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.13.1.595>
- Gabriel-Ortega, Julio. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. *Journal of the Selva Andina Research Society*, 8(2), 155-156. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2072-92942017000200008&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2072-92942017000200008&lng=es&tlng=es).
- Gómez, M. (2016). *Introducción a la metodología de a investigación científica*. (2° ed.). Córdoba –Argentina: Editorial Brujas.
- Gonzalo y Luis, (2017). La técnica de encuesta: Características y aplicaciones. UBA. <http://metodologiadelainvestigacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/117/2019/03/Cuaderno-N-7-La-t%C3%A9cnica-de-encuesta.pdf>.
- Haldorai, K., Kim, W.G., Garcia, R.L.F. (2022). Top management green commitment and green intellectual capital as enablers of hotel environmental performance: The mediating role of green human resource management. *Tourism Management*, 88, art. no. 104431. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104431>
- Liu, Z., Mei, S., Guo, Y. (2021) Green human resource management, green organization identity and organizational citizenship behavior for the environment: the moderating effect of environmental values. *Chinese Management Studies*, 15 (2), pp. 290-304. Cited 9 times. <https://doi.org/10.1108/CMS-10-2019-0366>
- Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*. Vol. 3(1), ISSN-e 1390-9592. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>

- Luu Trong Tuan (2022). Promoting employee green behavior in the Chinese and Vietnamese hospitality contexts: The roles of green human resource management practices and responsible leadership. *International Journal of Hospitality Management*. Volume 105, ISSN 0278-4319. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103253>
- Malik, M. S., Ali, K., Kausar, N., & Chaudhry, M. A. (2021). Enhancing Environmental Performance through Green HRM and Green Innovation: Examining the Mediating Role of Green Creativity and Moderating Role of Green Shared Vision. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 15(2), 265-285. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/enhancing-environmental-performance-through-green/docview/2558152528/se-2>
- Martínez, H. (2018). *Metodología de la investigación*. México: Cengage.
- Mata, L. (2019). Diseños de investigaciones con enfoque cuantitativo de tipo no experimental. <https://investigaliacr.com/investigacion/disenos-de-investigaciones-con-enfoque-cuantitativo-de-tipo-no-experimental/>
- Muhammad Farrukh, Nabeel Ansari, Ali Raza, Yihua Wu, Hong Wang (2022). Fostering employee's pro-environmental behavior through green transformational leadership, green human resource management and environmental knowledge. *Technological Forecasting and Social Change*. Volume 179, ISSN 0040-1625. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.121643>.
- Ñaupas, H. Valdivia, M. Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa, cualitativa y redacción de la tesis*. (5° ed.) Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Omarova, L., Jo, S.-J. (2022). Employee Pro-Environmental Behavior: The Impact of Environmental Transformational Leadership and GHRM. *Sustainability (Switzerland)*, 14 (4), art. no. 2046. <https://doi.org/10.3390/su14042046>
- Osman M. Karatepe, Hungchen Hsieh, Mohammed Aboramadan (2022). The effects of green human resource management and perceived organizational support for the environment on green and non-green hotel employee

outcomes. *International Journal of Hospitality Management*. Volume 103. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103202>.

Quispe, K. y Torres, J. (2021). *Prácticas de gestión verde de recursos humanos para promover el comportamiento pro ambiental de los empleados*. [Tesis de bachiller inédita]. Universidad César Vallejo.

Ribeiro, N., Gomes, D.R., Ortega, E., Gomes, G.P., Semedo, A.S.(2022) The Impact of Green HRM on Employees' Eco-Friendly Behavior: The Mediator Role of Organizational identification .*Sustainability (Switzerland)*, 14 (5), art. no. 2897. <https://doi.org/10.3390/su14052897>

Salgado, C. (2018). *Manual de investigación* (1º ed.). Perú: Fondo editorial de la Universidad Marcelino Champagnat.

Sanchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Rev. Digit. Invest*, vol.13, n.1, pp.102-122. ISSN 2223-2516. <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>.

Soo-Cheng Chuah, Mohd, I. H., Kamaruddin, J. N. B., & Md. Noh, N. (2021). Impact of Green Human Resource Management Practices Towards Green Lifestyle and Job Performance. *Global Business & Management Research*, 13(4), 13–23. ISSN: 1947-5667

Vargas, Z. (2009). *La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica*. *Revista Educación*. ISSN:0379-7082.

Yuriev, A., Boiral, O., Guillaumie, L. Evaluating determinants of employees' pro-environmental behavioral intentions (2020) *International Journal of Manpower*, 41 (7), pp. 1005-1019. Cited 24 times. <https://doi.org/10.1108/IJM-08-2019-0387>

Zárate, C., Llanos, Y., y Salazar, V. (2019). *Metodología de la investigación: Manual del estudiante* (3º ed.). Perú: Editorial Pearson.

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de operacionalización

| VARIABLE         | DEFINICIÓN CONCEPTUAL  | DEFINICIÓN OPERACIONAL  | DIMENSIONES                     | INDICADORES                                | ITEMS | ESCALAS   |
|------------------|--|---|---------------------------------|--|-------|---|
| VARIABLE 1: GHRM | Chaudhary, 2019) La gestión de recursos humanos verde es una herramienta estratégica que tiene cinco prácticas (contratación y selección verde, formación y desarrollo verde, gestión del rendimiento verde, compensación y recompensa verde y participación verde) que aportan a la empresa a obtener resultados positivos en su objetivo de rendimiento verde. | La variable de Gestión de Recursos Humanos Verde fue medido por medio de sus cinco dimensiones y de estos se adquiere los indicadores que serán útiles para hacer la encuesta, la cual ayudó a obtener informaciones que se analizaron por el programa estadístico. | Contratación y selección verde  | Creencias ecológicas                       | 1-4   | Escala ordinal de Likert<br>1: Totalmente de acuerdo<br>2: De acuerdo<br>3: Neutro<br>4: Desacuerdo<br>5: Totalmente desacuerdo |
|                  |  |   | Formación y desarrollo verde    | Actividades ecológicas                     | 5-8   |   |
|                  |  |   | Gestión del rendimiento verde   | Cumplimiento de objetivos verde            | 9-12  |   |
|                  |  |   | Compensación y recompensa verde | Motivaciones para el comportamiento verde  | 13-16 |   |
|                  |  |   | Participación verde             | Clima laboral para el comportamiento verde | 17-21 |   |

| VARIABLE                                | DEFINICIÓN CONCEPTUAL   | DEFINICIÓN OPERACIONAL  | DIMENSIONES                   | INDICADORES                 | ITEMS | ESCALAS   |
|---|---|---|-------------------------------|-----------------------------|-------|---|
| VARIABLE 2:<br>Comportamiento ecológico | Yuriev (2020) El comportamiento ecológico son actitudes que los trabajadores realizan en la empresa con el objetivo de aportar en la gestión ambiental, estas pueden ser por políticas internas o simplemente por voluntad del trabajador | La variable de Comportamiento ecológico fue medido por medio de sus tres dimensiones y de estos se adquiere los indicadores que serán útiles para hacer la encuesta, la cual ayudó a obtener informaciones que se analizaron por el programa estadístico. | Actitud                       | Creencias de comportamiento | 1-3   | Escala ordinal de Likert  |
|   |   |   | Norma subjetiva               | Creencias normativas        | 4-7   | 1: Totalmente de acuerdo  |
|   |   |   | Control conductual percibido. | Creencias de control        | 8-10  | 2: De acuerdo<br>3: Neutro<br>4: Desacuerdo<br>5: Totalmente desacuerdo |

## Anexo 2: Instrumentos de medición

### CUESTIONARIO

Estimado participante,

Esta es un estudio de investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, los datos recopilados son de forma anónima teniendo como objetivo de estudio saber que tanto influye la GHRM en los comportamientos pro-ambientales de los trabajadores de la empresa Inversiones Key Misacki. Está de acuerdo de responder y así participar en el cuestionario de encuesta con la finalidad de otorgar información beneficiosa y así contribuir en el proyecto de investigación.

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:** A continuación, encontrarás preguntas con respecto a la variable Gestión de Recursos Humanos. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta con una X según corresponda. Recuerda marcar sólo una alternativa.

#### **OPCIONES DE RESPUESTA:**

|   |   |                       |
|---|---|-----------------------|
| 1 | = | Totalmente de acuerdo |
| 2 | = | De acuerdo            |
| 3 | = | Neutro                |
| 4 | = | Desacuerdo            |
| 5 | = | Totalmente desacuerdo |

| ÍTEMS                                 | Afirmaciones                                     | ESCALA   |   |   |   |   |  |
|---------------------------------------|--|--|---|---|---|---|--|
|                                       |  | 1  | 2 | 3 | 4 | 5 |  |
| <b>Contratación y selección verde</b> | <b>Creencias ecológicas</b>                      |  |   |   |   |   |  |
|                                       | 1  | Mi empresa atrae candidatos a puestos de trabajo ecológicos que utilizan criterios ecológicos para seleccionar organizaciones.                               |   |   |   |   |  |
|                                       | 2  | Mi empresa utiliza la marca de empleador verde para atraer a los empleados verdes.   |   |   |   |   |  |
|                                       | 3  | Mi empresa contrata a empleados con conciencia ecológica.  |   |   |   |   |  |
|                                       | 4  | Mi empresa tiene en cuenta las actitudes ecológicas de los candidatos en la contratación y la selección.   |   |   |   |   |  |
| <b>Formación y desarrollo verde</b>   | <b>Actividades ecológicas</b>                    |  |   |   |   |   |  |
|                                       | 5  | Mi empresa desarrolla programas de formación en gestión medioambiental para aumentar conciencia medioambiental, habilidades y conocimientos de los empleados |   |   |   |   |  |
|                                       | 6  | Mi empresa ofrece a los empleados formación ecológica para promover los valores ecológicos.  |   |   |   |   |  |
|                                       | 7  | Nuestra empresa ha integrado la formación para crear la implicación emocional de los empleados en la gestión del medio ambiente.                             |   |   |   |   |  |
|                                       | 8  | Mi empresa ofrece a los empleados formación ecológica para desarrollar conocimientos y competencias necesarios para la gestión ecológica.                    |   |   |   |   |  |
| <b>Gestión del rendimiento verde</b>  | <b>Cumplimiento de objetivos verde</b>           |  |   |   |   |   |  |
|                                       | 9  | Mi empresa establece objetivos ecológicos, metas y responsabilidades para los directivos y empleados.  |   |   |   |   |  |
|                                       | 10   | Mi empresa utiliza indicadores de rendimiento verdes en las evaluaciones de rendimiento.   |   |   |   |   |  |
|                                       | 11   | Mi empresa tiene en cuenta los comportamientos ecológicos de los empleados en el lugar de trabajo para la promoción.   |   |   |   |   |  |
|                                       | 12   | En nuestra empresa, hay des-benefits en el sistema de gestión del rendimiento por incumplimiento o por no alcanzar los objetivos de gestión medioambiental.  |   |   |   |   |  |
|                                       | <b>Motivaciones para el comportamiento verde</b> |  |   |   |   |   |  |
|                                       | 13   | Mi empresa relaciona los comportamientos ecológicos de los empleados en el lugar de trabajo con recompensas y compensación                                   |   |   |   |   |  |

|  |   |   |  |  |  |  |  |  |
|--|---|---|--|--|--|--|--|--|
| <b>Compensación y recompensa verde</b> | 14  | Nuestra empresa pone a disposición beneficios verdes (transporte/viaje) en lugar de dar tarjetas de prepago para comprar productos ecológicos   |  |  |  |  |  |  |
|  | 15  | En nuestras empresas, existen incentivos financieros o fiscales (préstamos para bicicletas, uso de menos coches contaminantes)  |  |  |  |  |  |  |
|  | 16  | Nuestra empresa tiene recompensas basadas en el reconocimiento en la gestión del entorno para el personal (reconocimiento público, premios, vacaciones pagadas, tiempo libre certificados de regalo)  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Participación verde</b>             | <b>Clima laboral para el comportamiento verde</b> |   |  |  |  |  |  |  |
|  | 17  | Nuestra empresa tiene una clara visión de desarrollo para guiar las acciones de los empleados en gestión del medio ambiente   |  |  |  |  |  |  |
|  | 18  | Existe un clima de aprendizaje mutuo entre los empleados para el comportamiento ecológico y sensibilización en mi empresa   |  |  |  |  |  |  |
|  | 19  | Hay una serie de canales de comunicación formales o informales para difundir cultura verde en nuestra empresa   |  |  |  |  |  |  |
|  | 20  | En nuestra empresa, los empleados participan en la mejora de la calidad y la resolución de problemas sobre temas ecológicos   |  |  |  |  |  |  |
|  | 21  | Nuestra empresa ofrece prácticas para que los empleados participen en el medio ambiente gestión, como boletines informativos, planes de sugerencias, grupos de resolución de problemas, campeones de bajas emisiones de carbono y equipos de acción ecológica |  |  |  |  |  |  |

## CUESTIONARIO

Estimado participante,

Esta es un estudio de investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, los datos recopilados son de forma anónima teniendo como objetivo de estudio saber que tanto influye la GHRM en los comportamientos pro-ambientales de los trabajadores de la empresa Inversiones Key Misacki. Está de acuerdo de responder y así participar en el cuestionario de encuesta con la finalidad de otorgar información beneficiosa y así contribuir en el proyecto de investigación.

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:** A continuación, encontrarás preguntas con respecto a la variable Comportamiento pro-ambiental. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta con una X según corresponda. Recuerda marcar sólo una alternativa.

**OPCIONES DE RESPUESTA:**

|   |   |                       |
|---|---|-----------------------|
| 1 | = | Totalmente de acuerdo |
| 2 | = | De acuerdo            |
| 3 | = | Neutro                |
| 4 | = | Desacuerdo            |
| 5 | = | Totalmente desacuerdo |

| ÍTEMS                                | Afirmaciones                       | ESCALA   |   |   |   |   |  |
|--------------------------------------|------------------------------------|--|---|---|---|---|--|
|                                      |                                    | 1  | 2 | 3 | 4 | 5 |  |
| <b>Actitud</b>                       | <b>Creencias de comportamiento</b> |  |   |   |   |   |  |
|                                      | 1                                  | Mi empresa debería crear un comité medioambiental para crear concientización.  |   |   |   |   |  |
|                                      | 2                                  | Mi empresa debería crear talleres continuos para educar a sus empleados sobre el cuidado ambiental dentro del trabajo.               |   |   |   |   |  |
|                                      | 3                                  | Mi empresa tendría que aumentar la supervisión en áreas críticas(bajo rendimiento verde)   |   |   |   |   |  |
| <b>Norma subjetiva</b>               | <b>Creencias normativa</b>         |  |   |   |   |   |  |
|                                      | 4                                  | Me suele importar los comentarios de mis compañeros al realizar mis funciones ecológicas.  |   |   |   |   |  |
|                                      | 5                                  | Mi supervisor aplica las normas de reutilización en los recursos que la empresa nos ofrece (Hojas de oficina, cajas de empaque, etc) |   |   |   |   |  |
|                                      | 6                                  | Suelo guiar y aconsejar a cómo aplicar las 3R en mi área de trabajo.   |   |   |   |   |  |
| <b>Control conductual percibido.</b> | <b>Creencias de control</b>        |  |   |   |   |   |  |
|                                      | 7                                  | Mis supervisores me enseñan a cuidar los recursos de la empresa.   |   |   |   |   |  |
|                                      | 8                                  | En mi área de trabajo me permiten sugerir ideas para cuidar el medioambiente.  |   |   |   |   |  |
|                                      | 9                                  | Existe valoración por las acciones medioambientales que hago en mi área de trabajo.  |   |   |   |   |  |
|                                      | 10                                 | Mi empresa aplica mis ideas ambientales dentro de un régimen democrático.  |   |   |   |   |  |

Anexo 3: Carta de autorización

**DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 001-2022-VI-UCV**  
**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD**  
**EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

|   |                  |
|---|------------------|
| Nombre de la Organización:                  | RUC: 10462736857 |
| INVERSIONES KEY MISACKI                     |                  |
| Nombre del Titular o Representante legal:   |                  |
| Nombres y Apellidos: MELISSA LAZARO BONILLA | DNI: 46273685    |

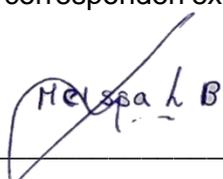
Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [ X ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

|   |          |
|---|----------|
| Nombre del Trabajo de Investigación   |          |
| La gestión de recursos humanos verde y sus efectos en el comportamiento de los empleados.         |          |
| Nombre del Programa Académico: Proyecto de Investigación<br>Escuela profesional de Administración |          |
| Autor: Nombres y Apellidos  | DNI:     |
| Morales Quispe, Kimberlin Lisbeth   | 72975640 |

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lima y Fecha:

Firma:  DNI: 46273685

**(Titular o Representante legal de la Institución)**

(\*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 4: Fotos de evidencia de la realidad problemática





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, HUAMANI CAJALEON DIANA LUCILA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS VERDE Y SUS EFECTOS EN EL COMPORTAMIENTO ECOLÓGICO DE LOS EMPLEADOS", cuyo autor es MORALES QUISPE KIMBERLIN LISBETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 21 de Noviembre del 2022

| <b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>   | <b>Firma</b>   |
|--|--|
| HUAMANI CAJALEON DIANA LUCILA<br><b>DNI:</b> 43648948<br><b>ORCID:</b> 0000-0001-8879-3575 | Firmado electrónicamente<br>por: DLHUAMANIC el 21-<br>11-2022 16:29:45 |

Código documento Trilce: TRI - 0448808