



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Prácticas de gestión verde de recursos humanos para promover el
comportamiento pro ambiental de los empleados

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES:

Quispe Carbajal, Katherine Paola (ORCID: 0000-0001-5498-9596)
Torres Llanos, Jhosep Akihito (ORCID: 0000-0003-0463-8370)

ASESORA

Mgr. Huamaní Cajaleón, Diana Lucila (ORCID: 0000-0001-8879-3575)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A nuestros seres queridos y entorno familiar quienes forman parte de nuestro crecimiento personal y profesional, también agradecer de manera especial a nuestros maestros y gestores de aprendizaje diario para lograr nuestros objetivos.

Agradecimiento

A nuestra casa de estudios, por propiciar una enseñanza de calidad, así mismo a los profesores quienes comparten su sabiduría que nos servirá en nuestra vida profesional.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Índice de gráficos	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
II. MARCO TEÓRICO	15
III. METODOLOGÍA	22
3.1. Tipo de investigación	22
3.2. Protocolo y registro	22
3.3. Criterios de elegibilidad	23
3.4. Fuentes de información	24
3.5. Búsqueda	25
3.6. Selección de estudios	26
3.7. Procesos de extracción de estudios	27
3.8 Lista de estudios	28
3.9. Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN	41
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	50
ANEXOS	54

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. <i>Objetivos</i>	14
Tabla 2. <i>Protocolo y registro</i>	23
Tabla 3. <i>Criterios de elegibilidad</i>	24
Tabla 4. <i>Resultados de filtro semi-automático y control manual</i>	25
Tabla 5. <i>Artículos seleccionados</i>	26
Tabla 6. <i>Matriz de categorización</i>	28
Tabla 7. <i>Publicaciones por revistas desde el 2017 al 2021</i>	31
Tabla 8. <i>Relación de los journals de cada artículo</i>	33
Tabla 9. <i>Matriz de categorización</i>	34

Índice de figuras

Pág.

Figura 1. *Proceso de Selección de Artículos.*

27

Índice de gráficos

	Pág.
Gráfico 1. Cantidad de publicaciones por año	33
Gráfico 2. Cantidad de publicaciones acumuladas por año	34

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal proponer una clasificación de las prácticas de gestión verde de recursos humanos para promover el comportamiento pro ambiental de los empleados. El diseño del estudio fue de tipo revisión sistemática, se realizó la búsqueda minuciosa de artículos indexados, considerando veinte en total como artículos seleccionados para proponer la clasificación de la variable principal. En los resultados se mostró que es necesario involucrar a los empleados en la presentación de ideas y propuestas sobre cómo preservar el medio ambiente, el desarrollo de las iniciativas verdes para su implementación. En conclusión, la gestión de talento humano es un recurso necesario para lograr una ventaja competitiva y empleados ecológicos, mediante el uso de prácticas verdes para atraer, retener y desarrollar al talento en la organización. Se recomienda que la gerencia de talento tome iniciativas y que sea capaz de identificar el potencial de sus colaboradores, así como las necesidades que se requiera para lograr el comportamiento pro ambiental.

Palabras clave: ecologización, gestión de recursos humanos verdes, empleados, Formación, recompensas.

Abstract

The main objective of this research was to propose a classification of green human resource management practices to promote the pro-environmental behavior of employees. The design of the study was of the systematic review type, a meticulous search of indexed articles was carried out, considering twenty in total as selected articles to propose the classification of the main variable. The results showed that it is necessary to involve employees in the presentation of ideas and proposals on how to preserve the environment, the development of green initiatives for their implementation. In conclusion, human talent management is a necessary resource to achieve a competitive advantage and green employees, through the use of green practices to attract, retain and develop talent in the organization. It is recommended that talent management take initiatives and be able to identify the potential of its collaborators, as well as the needs that are required to achieve pro-environmental behavior.

Keywords: greening, green human resource management, employees, training, rewards.

I. INTRODUCCIÓN

Para desarrollar el primer capítulo, fue necesario empezar con un paso sistemático de la información obtenida. En un inicio se describió la variable principal gestión verde de los recursos humanos desde un término global, justificando la importancia del resultado en las organizaciones. Después, se explicó los factores que afronto el estudio, con la información recopilada de artículos científicos indizados. A continuación, se planteó hablar acerca del problema de investigación de forma negativa, seguido de ello se menciona la justificación desde tres ámbitos distintos y para finalizar, se plantean tres objetivos de investigación.

La gestión verde de los recursos humanos ofrece múltiples ventajas para las organizaciones empezando con la relación responsabilidad social empresarial, el rendimiento organizacional así como facilitar la sostenibilidad medioambiental, frente a ellas las organizaciones las cuales son obligatorias a practicar la gestión verde de recursos humanos y así poder atraer más clientes, accionistas que puedan cumplir las normas legales y éticas (Mwita, 20119, p.66); así mismo se recomienda y orienta a los órganos reguladores que deben poner intenciones críticas en las políticas ecológicas y el comportamiento ecológico que mejoran la formación, desarrollo y comportamiento ecológico que mejoran la sostenibilidad medioambiental., (Andjarwati, 2019, p.15); finalmente esto concientizará un movimiento a la conciencia y comportamientos medioambientales, implicando a concientizar a los empleados (Uyen, 2020, p.27); por lo tanto se evidencia en base a lo descrito por los autores la gestión verde de recursos humanos regula y controla mejor a las organizaciones con buenas costumbres de sostenibilidad ambiental a los empleados.

Entre los resultados se evidenció que existe un efecto positivo por parte de la gestión verde de los recursos humanos ya que es un recurso y una capacidad fundamental para que las organizaciones puedan mejorar sus objetivos de estrategias medioambientales (Zhao, 2020, p.1); de otra manera revelaron que, con el creciente reconocimiento de la responsabilidad ambiental, las organizaciones están implementando diferentes estrategias de crecimiento verde. (Fernández, 2021, p.2); de igual manera las prácticas ecológicas influyen elocuentemente en el Compromiso de los empleados influyen positivamente en la sostenibilidad medioambiental (Ahmed, 2019, p.1).

En reclutamiento y selección verde se refiere a una actividad de la organización que incluye la dimensión medioambiental, con el objetivo de contratar a candidatos motivados con culturas medioambientales para las circunstancias de trabajo actuales y futuras. (Khan, 2020, p.3); donde los profesionales de recursos humanos están ganando un gran interés en atraer y retener empleados talentosos, especialmente aquellos que tienen conciencia sobre el medio ambiente (Saaqib, 2020, p.5); es por ello que en el transcurso de contratación de empleados tienen que estar orientadas al medio ambiente y que estén comprometidos a participar en actividades de gestión ambiental con el fin de conformar en su estrategia ambiental (Yustiza, 2019, p.4); por lo tanto en lo mencionado, da un enfoque de proceso de selección y compromiso por parte de los reclutas en el sistema medioambiental, lo cual le facilitarían a dar el primer paso a las organizaciones.

Los estudios indican que la formación y desarrollo verde es fundamental ya que es una práctica que se enfoca en el desarrollo de las habilidades, conocimientos y actitudes de los empleados, prevenir el deterioro de los conocimientos, habilidades y actitudes relacionados con la gestión ambiental (Ha, 2021, p.2); además que se poseen habilidades para crear, practicar y mantener los comportamientos innovadores de los empleados relacionados con el medio ambiente (Budiarti, 2019, p.2). Por otro lado, los empleados comprometidos son beneficiosos para la empresa porque hacen cosas adecuadas y correctas en el lugar de trabajo que contribuye al éxito de la organización (Mahmoud, 2019, p.3).

Al hablar de rendimiento ecológico, es en base del proceso mediante el cual se impulsa a los empleados a mejorar sus habilidades profesionales que ayudan a lograr las metas y objetivos organizacionales de una mejor manera. (Nguyen, 2021, p.3); para mejorar el rendimiento de la organización mediante el desarrollo del desempeño de individuos y equipos. Implica evaluación de empleados y los equipos sobre la base de determinados criterios y objetivos acordados (Mwita, 2020, p.6); así mismo la realización de auditorías medio ambientales, inclusión de criterios medioambientales en las evaluaciones de rendimiento, establecimiento de objetivos y responsabilidades en relación con la aplicación de la iniciativa ecológica (Bombiak, 2017, p.6). Por todo lo afirmado por los autores, se puede demostrar que se debe impulsar a criterios medioambientales mediante evaluaciones de

capacidad verde de desempeño a los empleados para optimizar sus habilidades para aplicar iniciativas ecológicas.

En cuanto en recompensas y compensaciones ecológicas es alinear el sistema con los comportamientos y actividades ecológicos adoptados dentro de la organización. Si bien el sistema de gestión del desempeño garantiza la evaluación de los comportamientos ecológicos, un sistema de compensación ecológico garantiza que el resultado de la evaluación esté vinculado con recompensas y beneficios (Pavitra, 2017, p.9); así mismo para estimular un mejor comportamiento y la adhesión de los empleados a la consecución de la estrategia de sostenibilidad ambiental (Gutiérrez, 2019, p.8); por otro lado estos incentivos individuales o programas de recompensa son las que fomentan el comportamiento ambiental y sirve para reducir los costos adicionales de realizar comportamientos ecológicos (Zhang, 2019, p.4).

Para empezar en cuanto a las motivaciones ecológica este es muy importante para mejorar el desempeño ambiental y la reputación de una empresa, y así ayudar a la empresa a cultivar la competitividad ambiental (Liu, 2020, p.4); así mismo animar a los empleados a presentar iniciativas ecológicas (Bombiak, 2017, p.6); y en cuanto a la evaluación del rendimiento resulta necesaria para transmitir al personal que los criterios medioambientales son importantes para evaluar su desempeño en el puesto de trabajo y orientar su esfuerzo hacia los resultados medioambientales (Nájera, 2016, p.4). Ahora en base a lo mencionado en el párrafo anterior, se plantea como problema de investigación. Así mismo, debe ser de interés del tesista donde motive a indagar la información y pueda dar respuesta de la misma (Pollock y Berge, 2018, p. 142). En tal sentido existe la necesidad de realizar una revisión sistemática sobre las prácticas verdes de recursos humanos. Así, ya formulado el problema de investigación, se proponen las justificaciones dando la importancia que cuenta con tres ámbitos distintos. Donde, la justificación son las razones para realizar una investigación y deben estar enfocados en distintos ámbitos; como el teórico, práctico, metodológico y social (Gallardo, 2017, p. 32). Para ello debe de mencionarse de forma clara y concisa, resultando beneficioso, no solo para el investigador, sino para el entorno (Difabio, 2015, p. 41).

Sin embargo, para el presente estudio de revisión sistemática, sólo se mencionó las justificaciones en aspecto teórico, metodológico y social. La

justificación teórica tiene como finalidad generar debates y reflexiones en cuanto a la información ya estudiada, producto de los resultados obtenidos en la investigación. Así mismo, permite aportar ideas y recomendaciones para futuras investigaciones (Gallardo, 8 2017, p. 33; Hernández, Fernández y Baptista, 2014. p.40).

En base a lo mencionado, el presente trabajo de investigación, se desarrolló para profundizar y acotar al conocimiento evidenciado en cuanto a la orientación estratégica y el rendimiento empresarial. Así mismo, el estudio podrá servir como aporte para otros estudios de mayor o igual profundidad de análisis. La justificación metodológica puede llegar a dar aporte en cuanto a la definición de una variable, una dimensión o incluso la relación que puede existir entre las variables de estudio (Hernández et al., 2014, p. 40). Asimismo, la justificación metodológica permite generar resultados confiables y válidos si se logra usar herramientas adecuadas en la investigación (Gallardo, 2017, p. 33).

Se realizó la recopilación de información de artículos científicos, siguiendo un proceso metodológico de una revisión sistemática donde permita dar respuesta a la problemática planteada en los párrafos anteriores. En cuanto a lo social, es el beneficio que obtiene un grupo determinado de personas en base a la investigación realizada, así como la trascendencia para la sociedad, es decir, que alcance tiene con la sociedad y como resulta beneficiosa (García, Cortes, Rodríguez, Puga y Muñoz, 2017, p.47; Hernández et al., 2014, p. 40). El presente trabajo será de útil beneficio para los investigadores, que buscan conocer los cambios que se dan en las organizaciones a través del tiempo y conocer los procesos explicados, las cuales están enlazados a las variables de estudio.

En cuanto a los objetivos, vienen hacer las razones del porque se realiza un proyecto, siendo explicada de forma clara y de fácil entendimiento para evitar desconciertos futuros, de igual modo, debe de ser alcanzable al momento de redactarlo (Hernández et al., 2014, p. 37; Baena, 2017, p. 58).

En base a la información recabada los objetivos se mencionaron en la siguiente tabla, que en base la contextualización en las categorizaciones obtendremos distinto tipo de enfoque tanto como a la gestión, estrategia y aprendizaje que irán orientadas a las prácticas de gestión verde de recursos humanos en las organizaciones.

Tabla 1.*Objetivos*

Orden	Descripción
Objetivo 1	Proponer una clasificación de las prácticas de Gestión verde de los recursos humanos para promover el comportamiento pro ambiental de los empleados.
Objetivo 1a	Orientar a la categorización de gestión, que permiten promover la práctica pro ambiental en el Proceso de Reclutamiento y Selección ecológicos en las organizaciones.
Objetivo 1b	Orientar a la categorización estratégica que permitan promover la práctica pro ambiental en la Formación y Desarrollo verde en las organizaciones.
Objetivo 1c	Orientar a la categorización teórica que permitan promover la práctica pro ambiental de las Recompensas ecológicas en las organizaciones.

Nota. En el cuadro se presenta los objetivos planteados en el estudio de investigación, en el cual se relaciona la variable y los enfoques.

II. MARCO TEÓRICO

Para desarrollar el siguiente capítulo ha sido necesario recabar información de artículos primarios e indizados respecto a las variables de análisis, siguiente a ello, se comenzó a escribir puntos relevantes de la información conseguida, donde primero se comentó el creador o los autores, seguido del año de publicación, luego con el fin del análisis, siguiente a ello, se comentó el tipo de diseño establecieron los estudiosos, luego, se comentó las conclusiones y las recomendaciones. Al final se procedió a conceptualizar las variables de estudios tal como los componentes que adopta la investigación a partir de un enfoque teórico.

Jinguo, Huanxin & Wei (2020) plantearon como propósito de investigación, determinar la influencia de la interacción entre la estrategia ambiental proactiva y la holgura discrecional en las prácticas de gestión de recursos humanos verdes (Para ello emplearon una metodología cuantitativa, trabajando con una muestra de 200 empresas pequeñas y medianas de China (empresas químicas, metalúrgicas y biomédicas). Los investigadores llegaron a la conclusión que, la gestión de recursos humanos ecológicos es un recurso y una capacidad necesarios para que una empresa logre sus objetivos estratégicos ambientales. Finalmente recomendaron que, los gerentes dejen el margen discrecional al “uso verde”, lo que no solo permite a los líderes ser buenos modelos ambientales en la empresa, sino que también hace que la inversión en gestión de recursos humanos verdes sea más segura.

Freitas, Caldeira, Alves, Oliveira & Borges (2020) plantearon como propósito de estudio, analizar la relación entre gestión de recursos humanos verdes y responsabilidad social empresarial en empresas brasileñas. Utilizaron una metodología enfoque cuantitativo, trabajando con una muestra de 853 empresas brasileñas de las industrias metalúrgica, automotriz y química. Los investigadores llegaron a la conclusión que la gestión de recursos humanos verdes está relacionada positivamente con la responsabilidad social. Finalmente recomendaron investigar en otros países emergentes o incluso comparar diferentes realidades, en otros sectores y servicios industriales.

Saeed, Afsar, Hafeez, Khan, Tahir & Afridi (2019) plantearon como objetivo de investigación examinar los efectos de las prácticas ecológicas de gestión de recursos humanos emplearon una metodología cuantitativa, con una muestra de 347 empleados que trabajan en las industrias de generación de carbón, energía,

alimentos, química y farmacéutica. Llegando a la conclusión que, que las prácticas ecológicas de gestión de recursos humanos afectaron positivamente el comportamiento proambiental de los empleados, y el capital psicológico proambiental y el conocimiento ambiental de los empleados moderó el efecto de las prácticas verdes de gestión de recursos humanos en el comportamiento proambiental. Finalmente recomendaron que, se deben incorporar un comportamiento y unos compromisos respetuosos con el medio ambiente en sus prácticas de gestión de recursos humanos, en la descripción del trabajo, diseño del trabajo y los mensajes de contratación deben tener criterios ambientales.

Ahmed, AlZgool & Shab (2019) plantearon como propósito de investigación, determinar la influencia de las prácticas de recursos humanos ecológicos en el compromiso de los empleados y su influencia positiva en las sostenibilidades medioambientales. Emplearon un enfoque cuantitativo y transversal y se recopilaron datos en empresas manufactureras de Bahrein 173 encuestas. Los investigadores concluyeron que las prácticas ecológicas de recursos humanos influyen significativamente en el compromiso de los empleados y que el compromiso de los empleados influye positivamente en la sostenibilidad medioambiental. Finalmente recomendaron que, las empresas hagan hincapié en las prácticas de recursos humanos que mejoren la sostenibilidad medioambiental y que desarrollen la normativa relativa al compromiso de los empleados que mejora la sostenibilidad medioambiental con las prácticas de recursos humanos.

Yusliza, Aimi, Chiappetta, Fernando, Fawehinmi & Pais (2019) plantearon como propósito de investigación analizar la relación entre el compromiso de la alta dirección, la responsabilidad social corporativa y la gestión verde de los recursos humanos. Emplearon una metodología cuantitativa, trabajando con una muestra de 400 de Malasia de fabricación y servicios organizaciones. Llegaron a la conclusión de la relación positiva significativa entre el compromiso de la alta dirección y la RSE, y la gestión de compromiso tiene un efecto positivo significativo en todas las dimensiones de las prácticas gestión de recursos humanos verdes. Finalmente recomendaron que las organizaciones deben centrar más la atención en el compromiso de la alta dirección, ya que ayuda a las empresas a participar más en las actividades de responsabilidad social y las prácticas de gestión de recursos humanos verdes.

Andjarwati, Budiarti, Audah, Khouri & Rębilas (2019) presentaron como objetivo de investigación, examinar el papel de verde gestión de recursos humanos, formación y desarrollo y amistoso Eco- políticas sobre la sostenibilidad del medio ambiente. Diseñaron una metodología cuantitativa, trabajando con una muestra de 385 empleados que están asociados con el sector minero de Indonesia. Los investigadores llegaron a la conclusión que, la formación y el desarrollo ecológicos no son importantes para predecir la sostenibilidad medioambiental. Finalmente recomendaron a los reguladores que deben poner de las políticas ecológicas, las prácticas de gestión de recursos humanos, la formación, el desarrollo y el comportamiento ecológico que mejoren la sostenibilidad medioambiental.

Zhang, Luo, Zhang & Zhao (2019) plantearon como objetivo de investigación la influencia de gestión de recursos humanos verdes en el comportamiento ecológico de los empleados en el lugar de trabajo. Emplearon un enfoque cuantitativo, donde trabajaron con una muestra de 150 empresas estatales y empresas privadas. Se llegó a la conclusión que la práctica de gestión de recursos humanos verdes tiene un efecto directo en el comportamiento del lugar de trabajo verde en el rol y en el comportamiento de los empleados en el lugar de trabajo verde en el rol adicional. Finalmente recomendaron que, investigaciones futuras deberían ampliar el alcance de la encuesta para complementar más muestras de encuestas de diferentes propiedades organizativas, como industria, ciudad y tamaño.

Mostafa (2019) presentaron como objetivo de investigación, el papel del apoyo corporativo para el voluntariado de los empleados en el fortalecimiento del impacto de gestión de recursos humanos verdes en la adopción de prácticas de responsabilidad social de las mejores empresas registradas en la bolsa de valores egipcia. Emplearon una metodología cuantitativa, trabajando con una muestra por 326 empresas de Egipto. Los investigadores concluyeron que, gestión de recursos humanos verdes como el apoyo voluntariado de los empleados influyen positivamente en la adopción de actividades de responsabilidad social corporativa. Finalmente recomendaron que, los gerentes deben tener en cuenta la sensibilización de los empleados sobre las actividades de responsabilidad social, la promulgación de un entorno de trabajo saludable y la entrega de más apoyo al voluntariado de los empleados, así mismo, las empresas también deben atraer

nuevos candidatos que tenga la disposición del trabajo voluntario y las prácticas de responsabilidad social.

Yaqoob (2020) plantearon como propósito de estudio, investigar el impacto de las prácticas de recursos humanos ecológicos y el capital intelectual verde en la sostenibilidad. Emplearon una metodología cuantitativa, trabajaron con una muestra de 800 empresas manufactureras Pakistán. Llegaron a la conclusión que las dos dimensiones de las prácticas de gestión de recursos humanos ecológicos y el capital intelectual verde tiene un efecto positivo en la sostenibilidad de una empresa. Finalmente recomendaron que, el estilo cognitivo utilizado para la toma de decisiones y la resolución de problemas podría moderar la relación entre la gestión de recursos humanos verde, el capital intelectual verde y la sostenibilidad.

Mwita (2020) plantearon como objetivo de investigación revisar y detallar el concepto de gestión verde de los recursos humanos a partir de la bibliografía existente; y explorar las prácticas de gestión verde de los recursos humanos y su aplicabilidad en las organizaciones. Emplearon una metodología cualitativa, donde trabajaron con una muestra de 91 empresas. Los investigadores llegaron a la conclusión que, las organizaciones que están dispuestas y son capaces de practicar la gestión de recursos humanos ecológico tienen más probabilidades de atraer a más clientes y accionistas y de cumplir con las normas legales y éticas. Se recomendó realizar más investigaciones en el ámbito de la gestión verde de los recursos humanos para obtener más resultados basados en pruebas que expliquen la esencia de la gestión verde de los recursos humanos en las organizaciones contemporáneas.

Cuando los objetivos medioambientales de una organización y los objetivos de recursos humanos están alineados, se denomina gestión de recursos humanos ecológicos, teniendo como propósito reducir el uso indebido de los recursos naturales (Yaqoob et al, 2020, p. 3). La gestión de recursos humanos ecológico se ha desarrollado inmediatamente en el campo empresarial y académico a lo largo de la última década y ha llevado a los recursos humanos a adoptar prácticas de ecológicas con un enfoque específico de la huella de incidentes medioambientales (Yong, Yusliza, Chiappetta & Noor, 2020, p. 33). Incluye aspectos jugando un papel importante en la ecologización de las políticas y prácticas organizativas para la sostenibilidad de una organización mediante el reclutamiento, selección,

capacitación, evaluación del desempeño y recompensas verdes (Benevene & Buonomo, 2020, p. 1).

La gestión de recursos humanos verdes se define como las actividades relacionadas con el desarrollo, implementación y mantenimiento continuo de sistemas con el fin de hacer que los empleados de una organización sean más ecológicos (Opatha, & Anton, 2018, p. 104) , por lo tanto la gestión de recursos económicos ecológicos generalmente incluye cinco aspectos prácticos tales como reclutamiento y selección, educación, gestión del desempeño, sistemas de compensación e incentivos (Zhang *et al*, 2019, p. 2), proporcionando un lugar de trabajo y una organización global sensibles al medio ambiente, eficaz en cuanto a recursos y socialmente responsables, centrados en iniciativas y funciones medioambientales con mayor implicaciones de gestión (Vijai, 2020, p. 3009).

Las prácticas de gestión de recursos humanos verdes implican identificación y desarrollo de competencias ecológicas en el personal logrando un sistema de evaluación del rendimiento del ecológico (Benevene *et al.*, 2020, p. 2); por otro lado, los recursos humanos ecológicos de las empresas se concentran en altos niveles de competencias técnicas y de gestión en los empleados, promoviendo la causa de sostenibilidad ambiental (Vijai, 2019, p. 3009). Además, la gestión de recursos humanos es más significativa siempre que pueda afrontar los objetivos de las empresas a corto y largo plazo de una forma; es decir que juega un papel sumamente importante dentro de la organización (Nguyen & Pham, 2021, p. 108).

Es por ello que utiliza una variedad de procesos como el reclutamiento y la selección, la capacitación y el desarrollo, el desempeño y la gestión de recompensas para fomentar una fuerza laboral respetuosa ambiental (Chaudhary, 2020, p. 631).

En lo que se refiere a reclutamiento y selección ecológico, se define la contratación ecológica como una actividad de la organización que incluye la magnitud medioambiental, para contratar a candidatos motivados con conocimientos medioambientales para oportunidades de trabajo recientes y futuras (Noor, Bhatti, Obaid, Sami & Ullah, 2020, p. 416), pues se están manejando al empleador verde como una herramienta valiosa para lograr una imagen verde y con ello reclutar nuevos talentos. Asimismo una de las tácticas para generar una cultura organizativa dirigida al medio ambiente es reclutar candidatos implicados con las

preguntas medioambientales, pues dicha práctica asegura que la organización contrate a candidatos bien informados y preocupados por la sostenibilidad ambiental (Souza, Caldeira, Alves, Oliveira & Borges, 2020, p. 1557). Este proceso integra criterios medioambientales en los mensajes de contratación y con ello seleccionar a los aspirantes adecuadamente sensibilizados con la ecología para cubrir las vacantes (Opatha & Arulrajah, 2018, p.108).

La formación y desarrollo ecológico hace hincapié a uno de los más importantes procesos para la aplicación eficaz de la administración medioambiental, debido a que es esencial para mejorar las capacidades de los empleados sobre el compromiso de la empresa con la sostenibilidad medioambiental y la aplicación exitosa de la gestión de recursos humanos (Engin, Karatepe, Rezapouraghdam & Avci, 2020, p.7); implican a los empleados en la utilización de iniciativas ecológicas y asignar capacitación ecológica para desarrollar habilidades en los empleados y adquirir comportamientos ecológicos (Chaudhary, *et al.*, 2020, p.632). Por consiguiente, la formación ecológica ayuda a mejorar el conocimiento de los empleados sobre los objetivos medioambientales de la organización y la estrategia empresarial (Noor et al., 2020, p. 416).

Por otro lado, las prácticas exitosas de los empleados en este proceso deben ser agradecidas y recompensadas (Engin, et al., 2020, p. 8). Por ello se define como recompensas ecológicas a los incentivos que ayudan a reflejar mejor el compromiso que tiene la empresa con el comportamiento medioambiental a través de los empleados (Fayyazi, Shahbazmoradi, Afshar & Reza, 2017, p. 103). Asimismo, las recompensas ecológicas estimulan a los empleados a aplicar programas medioambientales, premiar la creatividad e innovación verde para continuar con mejores resultados ecológicos, a través de recompensas financieras y no financieras (Al-Romeedy, 2019, p. 8), entonces las recompensas ecológicas ayudan a motivar e incrementar el deber de los empleados con la responsabilidad medioambiental.

Las empresas que contribuyen a minimizar los inconvenientes medioambientales desarrollando fines y fijado metas, son supervisadas y evaluadas mediante el rendimiento de los empleados, por el departamento de Recursos Humanos, puesto que este proceso se llama evaluación y valoración del rendimiento en verde. Casi cada una de las empresas de todo el mundo conduce a

cabo evaluaciones y valoraciones del rendimiento, usando diferentes procedimientos y técnicas como sistemas de información y auditorías ecológicas (Yaqoob et al., 2020, p. 6). Por ello la evaluación del rendimiento ecológico es fundamental para entregar información eficaz que fomente los resultados medioambientales de la organización (Noor, et al., 2020, p. 417). Por último, la evaluación del rendimiento ecológico comprende la retroalimentación, puesto que la utilización conveniente de estas medidas negativas puede empujar a los empleados a actuar de manera más ecológica y a empeñarse por fines ecológicos en su futuro trabajo (Saeed et al., 2019, p. 426).

III. METODOLOGÍA

En el siguiente capítulo se describen los aspectos básicos de la recopilación de información, la búsqueda de información, las fuentes de información recuperadas y la selección de artículos para su revisión. El proceso por el cual se genera la información.

3.1. Tipo de investigación

Una revisión sistemática tiene como propósito facilitar y resumir el contenido de varios artículos que responden a la problemática del estudio. El acceso a la evidencia de la más alta calidad a través de un proceso de preparación riguroso minimiza el riesgo de sesgo y permite tomar decisiones clínicas informadas y basadas en la evidencia (Moreno, Muñoz, Cuellar, Domancic & Villanueva, 2018, p.186).

La revisión sistemática tiene como finalidad reunir información, así como combinar datos primarios de distintos estudios y en base a ello dar un resultado, permitiendo dar respuesta a la problemática generada en el estudio, de igual manera deberá de implementarse criterios que permita tener un orden, con el propósito minimizar sesgo (Pollock & Berge, 2018, p. 138). De acuerdo a lo señalado, la investigación fue aplicada a una revisión sistemática cumpliendo los requerimientos básicas que amerita un investigación de esa categoría, de tal forma, presenta un enfoque mixta para responder a la investigación , por lo cual, se tomó aspectos que lleven un orden en el estudio, analizando la guía de revisiones sistemática Cochrane, que se mencionan en los párrafos siguientes, asimismo, se recolectó artículos científicos que se relacionan con las variables de estudio que permite mostrar una respuesta positiva, con un resultado acertado y un sesgo mínimo.

3.2. Protocolo y registro

Para la ejecución del presente trabajo se utiliza como método la revisión sistemática, esta tiene como objetivo juntar toda prueba elemental por medio de unos criterios elegidos y determinados con anterioridad. Además, permiten el desarrollo de síntesis exactas de resultados en estudios hechos, con el propósito de disminuir los sesgos que se tiene en el estudio (Crespo, Rivera, Figueroa, Chacón, López & González, 2020, p. 64). Con base lo señalado, el presente análisis se basó en usar el protocolo de Cochrane, siguiendo procesos secuenciales,

permitiendo reducir el sesgo en el análisis que permitió ofrecer contestación la interrogante de la investigación, del mismo modo, se documentó toda la información y proceso llevado a cabo. Del mismo modo, se procedió a recolectar información de las bases de datos, ingresando las variables y componentes en inglés y español con una exploración no superior a los 6 años.

Tabla 2.

Protocolo y registro

Base de datos	Resultados	Búsqueda de palabras clave y otros filtros aplicados
Proquest	2234	Se buscó con el nombre de la variable principal en inglés y español (recursos humanos verdes) así como algunos sinónimos (administración verde, gestión de recursos humanos ecológicos, práctica de recursos ecológicos empresarial), asimismo todos los estudios provenientes de artículos indizados (DOI), con un rango de año de 2016-2021, con preferencia en 2017-2021.
Business Source Premier	425	title-abs-key (Talent management), title -abs-key (talent management and job performance), title -abs-key (talent management and talent attraction), title -abs-key (talent management and talent development), title -abs-key (talent management and talent retention)
emerald insight	1362	Se buscó con el nombre de recursos humanos verdes en inglés, búsqueda de los factores de la variable gestión recursos humanos verdes, prácticas de recursos humanos ecológicos, implementación de los recursos humanos verdes, estudio de la sostenibilidad y gestión de recursos humanos ecológicos, desempeño verde, formación y capacitación verde, reclutamiento y selección verde, rendimiento verde, todos artículos indizados, a partir de 2017-2021.
researchgate	178	Se buscó con el nombre de la variable principal, recursos humanos verde solo en inglés y que se encuentre en un rango de publicación de 6 años
Ebscohost	40	Se buscó con el nombre de la variable principal en inglés green human resources todos registrados como indizado (DOI) desde 2016-2021.

Nota. Esta tabla muestra la forma de recolección de información y palabras claves para la búsqueda.

3.3. Criterios de elegibilidad

Para aplicar la metodología propuesta y enriquecerla, se debe emplear una serie de búsquedas referentes de las variables, ya sea en otro tipo de idiomas o palabras clave que permitan las interrogantes del estudio y recolección de datos (Sales, 2020, p.130) La información total recaudada del estudio pasó por un proceso de selección, presentando las variables de estudio, asimismo el DOI de cada artículos y revistas que tengan relación con a la gestión de organizaciones o empresas de los últimos seis años (2017- 2021).

Dichos criterios de integración han permitido elegir estudios que son considerados en la revisión sistemática, destinados a obtener resultados confiables y de esta forma poder crear un metaanálisis y ello posibilite ofrecer contestación a

la problemática en el análisis. También para recolectar información, se buscó con palabras claves en inglés y español que contengan las variables y sinónimos en relacionados al estudio de cada una de las bases de datos mencionadas. Con el fin de poder hacer el metaanálisis por medio de la revisión sistemática, se recolecto y priorizo información en ingles de tipo cuantitativa sin dejar de lado lo cualitativo de las bases de datos famosas dentro de la indagación, tales como Proquets, emerald insight, ebscohost, researchgate, donde se certificó la calidad de información empleada en trabajo de investigación.

Tabla 3.

Crterios de elegibilidad

Palabras clave	
Español	Inglés
Gestión de recursos humanos ecológico	environmental human resources management
compromiso organizacional verde	green organizational commitment
prácticas de recursos verdes	green resource practices
Administración verde	corporate environmental engagement
participación ecológica empresarial	environmental performance
desempeño ambiental	sustainable green logistics
logística verde sostenible	
rendimiento medioambiental	environmental management
gestión medioambiental	

Nota. La tabla muestra los nombres de las bases de datos utilizados para la investigación, además del enlace de cada página.

3.4. Fuentes de información

Las fuentes de información son fundamentales en el proceso de construcción de un aprendizaje analítico, por lo tanto, es muy interesante conocer las apuestas personales de cada uno de los autores seleccionados (Piñeiro & Marcia, 2020, p.491). Por ello se realizó la búsqueda de artículos que estén indizadas, evidenciando la calidad del estudio con la relación a las variables que comprende la investigación.

Primero se comenzó con la fuente de researchgate donde se ubica información escasa ya que no tiene mayor accesibilidad a la información completa. Continuando con la búsqueda indagamos en ebscohost siendo una fuente con mayor impacto lo cual nos permitió recaudar una cantidad de artículos más semejantes con el tema seleccionado y por último se recaudó mayores artículos y por la cual se extrajo

información de la base de datos Proquets, se amplió una búsqueda de seis años (2017 -2021). En total se recaudó 40 artículos relacionados a nuestra variable.

3.5. Búsqueda

Para conseguir la información en la revisión sistemática, siguiendo el protocolo y el criterio de elegibilidad se procedió a una averiguación intensa de base de datos de prestigio académico como Proquets, emerald insight, researchgate y ebcohost, integrando las variables componentes de análisis, en términos inglés y español, seguido de eso, se buscó que cumplan con las propiedades para una revisión sistemática.

Se hizo filtros semi-automáticos que la base de datos permitió hacer siendo; el rango de año, tipo de revista y de acceso abierto, seguido de eso se procedió a hacer un control manual de los artículos, donde se verificó los títulos y abstract, donde contengan las cambiantes y el enfoque que adopta el análisis. Al final se recolecto un total de 40 artículos como evidenció la siguiente tabla.

Tabla 4.

Resultados de filtro semi-automático y control manual

Base de datos	Semi-automático			control manual	
	Original	exclusión por revistas, acceso abierto y año	inclusión	enfoque negocios	título y resumen
Proquets	2234 artículos	1697 artículos	537 artículos	567 artículos	20 artículos
emerald insight	1362 artículos	1002 artículos	360 artículos	234 artículos	10 artículos
Researchgate	178 artículos	111 artículos	67 artículos	44 artículos	20 artículos
ebcohost	40 artículos	13 artículos	27 artículos	14 artículos	10 artículos
	Total 3814 artículos	2823 artículos	991 artículos	859 artículos	60 artículos

Nota. La tabla presenta la cantidad de artículos encontrados y los filtros realizados para ser considerados en el estudio.

Los estudios seleccionados fueron de tipo cualitativos, considerando parte de los criterios de inclusiones, así mismo dicha medida nos brinda información confiable y minimizar sesgo. Los artículos seleccionados son mixtos, con las variantes y componentes de estudios, siendo 15 artículos.

3.6. Selección de estudios

Para realizar una buena revisión sistemática, la selección de los estudios por medio de la lectura de títulos y resúmenes tendrá que ser por pares. O sea, 2 o más

estudios participarán para elegir los que cumplan con los criterios de selección. Si hay claridad en los criterios, entonces los dos estudiosos coincidirán en incluirlos o excluirlos según lo que se desee adoptar para el estudio (Villasís, Rendón, García, Miranda & Escamilla, 2020, p.66). Seguidamente, considerando parte de los criterios de inclusiones, así mismo dicha medida brindó información confiable y minimizar sesgo. Los artículos seleccionados son mixtos, con las variantes y componentes de estudios, siendo 20 artículos.

Tabla 5.

Artículos seleccionados

N°	Cód.	Autor y año	Título
1	A-R-1	Khan et al., (2020)	¿Contribuyen las prácticas ecológicas de gestión de recursos humanos al rendimiento sostenible en la industria manufacturera?
2	A-R-6	Zhao et al., (2020)	Cómo la estrategia ambiental proactiva facilita la reputación ambiental: El papel de la gestión ecológica de los recursos humanos y la holgura discrecional.
3	A-R-17	Al-Romeedy et al., (2019)	Gestión ecológica de los recursos humanos en las agencias de viajes egipcias:
4	A-R-19	Mishra (2017)	Gestión ecológica de los recursos humanos.
5	A-R-30	Wesley et al., (2020)	Gestión ecológica de los recursos humanos y responsabilidad social de las empresas: Datos de las empresas brasileñas.
6	A-R-34	Mishra (2018)	Impulsar la gestión ecológica de los recursos humanos en la India: Un marco para el desarrollo organizativo sostenible
7	A-R-38	Saeed et al., (2019)	Promover el comportamiento pro ambiental de los empleados a través de prácticas de gestión de recursos humanos ecológicos.
8	A-R-8	Yusliza et al.,(2019)	Compromiso de la alta dirección, responsabilidad social de las empresas y gestión ecológica de los recursos humanos: Un estudio malayo
9	A-R-12	Andjarwati et al., (2019).	El impacto de la gestión ecológica de los recursos humanos para conseguir la sostenibilidad de la empresa.
10	A-R-22	Pham et al., (2020)	Gestión ecológica de los recursos humanos: revisión exhaustiva y programa de investigación futuro.
11	A-R-24	Bombiak (2019)	Gestión ecológica de los recursos humanos: ¿la última tendencia o una necesidad estratégica?
12	A-R-37	Joyce & Vijai (2020)	Un estudio teórico sobre la gestión ecológica de los recursos humanos (GRH): Una práctica innovadora para la sostenibilidad de las organizaciones.
13	A-R-4	Saqib et al., (2020)	Caminos hacia la sostenibilidad en las organizaciones: Pruebas empíricas sobre el papel de las prácticas de gestión de recursos humanos ecológicos y el capital intelectual ecológico.
14	A-R-9	Mwita (2019)	Revisión conceptual de las prácticas de gestión de recursos humanos ecológicos.
15	A-R-25	Al-Minhas et al. 2020)	Gestión medioambiental de las empresas: Una revisión e integración de la gestión ecológica de los recursos humanos y la logística ecológica.
16	A-R-47	Bazrkar, A., & (2021)	Prácticas corporativas de gestión de recursos humanos verdes.
17	A-R-46	Yong, (2020)	Gestión verde de los recursos humanos: una revisión sistemática de la literatura de 2007 a 2019
18	A-R-51	Gilal, (2019)	Promoción del desempeño ambiental a través de prácticas verdes de gestión de recursos humanos en instituciones de educación superior: un modelo de mediación moderado
19	A-R-52	Muisyo, (2021)	Mejorar el desempeño ecológico de FIRM a través de la gestión de recursos humanos ecológica: el papel moderador de la cultura de innovación ecológica.
20	A-R-33	Fayyazi, M. (2017)	Investigar las barreras de la implementación de la gestión verde de los recursos humanos en el petróleo industria.

Nota. Artículos seleccionados para el estudio de la variable

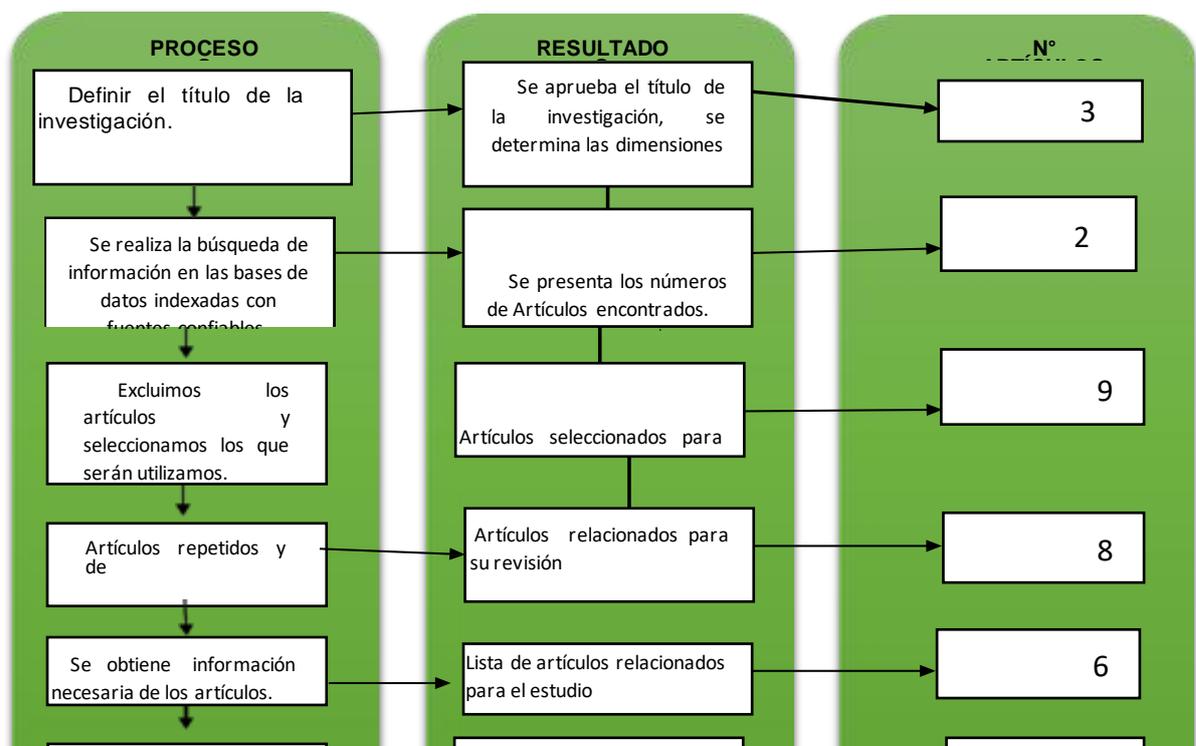
3.7. Procesos de extracción de estudios

Las formaciones están orientadas a familiarizarse con el tema y los métodos de revisión, el formulario de recopilación de datos o el sistema de datos, así como los

problemas que pueden surgir durante la extracción de datos, donde por lo menos el extractor o encargado de realizar el procedimiento tenga una comprensión básica sobre el tema de investigación, a fin de reducir sesgos (Li, Higgins, Deekspp, 2020, pp. 25-26). En baso a ello, se acogieron criterios de inclusión que permitió una mejor recolección de información confiable en la base de datos. Así mismo pasaron a ser excluidos los artículos que no contaban con el criterio establecido como datos correlacionales, muestra, variables de estudio orientado a las empresas y valor de significancia. En la siguiente matriz podemos verificar las fuentes seleccionadas donde se evidencia en la declaración prisma (matriz) y diagrama de flujo, en base al resumen del procedimiento que adapta para la selección de estudios.

Figura 1.

Proceso de selección de artículos.



Nota. Se presenta el proceso de recolección de información y la cantidad de artículos seleccionados para el estudio.

3.8 Lista de estudios

Es la definición de todas las variables que el investigador utilizó para recabar información procedente de las bases de datos y deben estar plasmado en el estudio (Hutton, Catalá y Moher, 2016, p. 263). A continuación, recopilada una selección de artículos, donde se encuentra distintas variables de estudios y factores se procedió a realizar esta matriz de Lista de estudios.

Tabla 6.

Matriz de categorización

Factores	Explicación
Proceso de reclutamiento y selección ecológico	Se define la contratación ecológica como una actividad de la organización que incluye la magnitud medioambiental, para contratar a candidatos motivados con conocimientos medioambientales para oportunidades de trabajo recientes y futuras (Noor, Bhatti, Obaid, Sami & Ullah, 2020, p. 416)
Proceso de formación y desarrollo ecológica	También implicar a los empleados en la utilización de iniciativas ecológicas y asignar capacitación ecológica para desarrollar habilidades en los empleados y adquirir comportamientos ecológicos (Chaudhary, et al., 2020, p. 632).
Proceso de recompensas o motivación ecológicas	Se define como recompensas ecológicas a los incentivos que ayudan a reflejar mejor el compromiso que tiene la empresa con el comportamiento medioambiental a través de los empleados (Fayyazi, Shahbazmoradi, Afshar & Reza, 2017, p. 103).
Proceso de evaluación del rendimiento ecológico	La evaluación del rendimiento ecológico comprende la retroalimentación, puesto que la utilización conveniente de estas medidas negativas puede empujar a los empleados a actuar de manera más ecológica y a empeñarse por fines ecológicos en su futuro trabajo (Saeed et al., 2019, p. 426).

Nota. La tabla muestra las definiciones de la variable y sus enfoques.

3.9. Aspectos éticos

El objetivo de toda búsqueda es dar a conocer el razonamiento del análisis llevado a cabo y se encuentre al alcance de los lectores, no obstante, innegables estudiosos usurpan la información como propia, vulnerando los derechos del creador (Espinoza, 2019, p. 226). Según la resolución de consejo universitario N.º 0168-2020/UCV, considera que la protección jurídica al conocimiento que ofrece la Normatividad Nacional de Propiedad intelectual estimula la investigación e intercambio de información frente al uso que terceros puedan hacer al conocimiento protegido.

Por lo cual, el presente análisis sistemático es confiable, realizando alusión a los autores que han autorizado ofrecer soporte a la búsqueda, en cuanto ello se evitó toda clase de plagio y ha sido corroborado por medio del método del programa Turnitin, de igual manera se hace el testimonio de veracidad garantizando que el análisis cumple con los criterios éticos; también conforme a la resolución del consejo directivo N° 033-2016- SUNEDO/CD y el reglamento del registro nacional de trabajos de investigación se firmó el Compromiso de Honor el cual ante cualquier incumplimiento a las normas que estipula la universidad se pierde todo derecho a la propiedad intelectual de proyecto de investigación, de lo contrario el compromiso se percibe hasta la sustentación final y defendido para la obtención del título profesional.

IV. RESULTADOS

En este capítulo se realiza una selección de revistas indexadas desde el año 2017 al 2021 validando su actualidad; del mismo modo, la incorporación de cuartiles que permite medir el grado de impacto de cada revista en función del cuartil, de igual manera, la matriz de categorización de las variables que incluye enfoques en los que cada criterio es evaluado y finalmente la matriz de hallazgos en referencia de los artículos seleccionados. Los resultados obtenidos en cada artículo estudiado tienen como función principal mostrar los hallazgos de la investigación, que corresponden a un análisis de secuencia lógica basada en métodos (Moreno, Muñoz, Cuellar, Domancic & Villanueva, 2019, p.3). Por consiguiente, los resultados del estudio servirán para definir la parte de discusión.

4.1. Publicaciones de revistas

Las publicaciones de revistas indizadas permanecen en bases de datos mundiales; es elemental ya que brindan la posibilidad de ordenar revistas de un área definida en un ranking. En este aspecto, los indicadores bibliométricos se muestran como instrumento eficaz que facilita evaluar calidad, efecto, visibilidad y citación de artículos; además, son evaluadas por medio del número de citas que conservan sus publicaciones (Diaz & Viton, 2020, p.2). Sin embargo, estas tienen como objetivo facilitar la difusión y recuperación de los trabajos indizados (González, Lluch, Gil & Ortega, 2017, p.2).

A continuación, se muestra la tabla de publicación de revistas conforme al estudio, las cuales se encuentran indizadas por MIAR, instrumento para las evaluaciones y análisis de revistas científicas, se logró seleccionar un total de veinte revistas, que permitirá un mejor análisis del tema, asimismo se consideraron artículos del año 2017 al 2021. Por ello, se puede apreciar que la revista con mayor cantidad de artículos y estudios encontrados es Sustainability, con tres artículos; respondiendo a su prestigio, ya que cuenta con una amplia cantidad de información avanzada y actualizada en lo que a gestión de desarrollo sostenible concierne. Por otro lado, tenemos el año 2020, con mayor impacto o cantidad de revistas encontradas; pues la degradación ambiental es una preocupación importante en la actualidad y requiere que las empresas respondan y actúen con urgencia para desarrollar prácticas de gestión ambiental proactivas, razón por la cual se evidenció mayor manipulación de la variable de recursos humanos ecológicos por los

investigadores a nivel global en diversos tipos de empresas, resultando en un total de 45% con respecto a los demás años.

También, se puede observar que en el año 2019 se cuenta con una cantidad significativa de artículos científicos tales como Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism, Benchmarking, Corporate social responsibility and environmental management, Polish Journal of Management Studies, East African Journal of Social and Applied Sciences y Entrepreneurship and Sustainability Issues, logrando un 35% del total. Los años con menor cantidad de artículos encontrados, pero sin ser menos relevante para nuestro trabajo de investigación son el 2021, 2018 y 2017; ya que la gestión de recursos humanos verdes, durante esos años no se toma una gran importancia el reflejo de conciencia ambiental en las empresas de todos los rubros a nivel general; las veinte revistas elegidas e indizadas bajo una visibilidad, selección rigurosa y en base a datos confiables; de modo que dicha variable desarrolla diversos enfoques para lograr adecuarse a la necesidad de estudio de cada usuario o investigador.

Tabla 7.

Publicaciones por revistas desde el 2017 al 2021

N°	Revistas	2017	2018	2019	2020	2021	TOTAL
1	International Journal of Environment & Sustainable Development				1		1
2	Sustainability				3		3
3	Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism			1			1
4	International Journal of Organizational Analysis	1					1
5	Benchmarking			1	1		2
6	Human Resource Management International Digest		1				1
7	Corporate social responsibility and environmental management			2			2
8	Polish Journal of Management Studies			1			1
9	International Journal of Manpower				1		1
10	East African Journal of Social and Applied Sciences			1			1
11	Entrepreneurship and Sustainability Issues			1			1
12	Management of Environmental Quality: An International Journal,				1		1
13	European Journal of Molecular and Clinical Medicine				1		1
15	Foresight & STI Governance				1		1
16	Journal of Cleaner Production					1	1
17	Management Science Letters	1					1
TOTAL		2	1	7	9	1	20
PORCENTAJE		10%	5%	35%	45%	5%	100%

Nota. En la tabla se presenta las revistas de los artículos seleccionados por año y sus porcentajes.

4.2. Relación de los journals

Para la medición del impacto bibliográfico de la revista, se acude a la plataforma Scimago (Enric & Bou, 2019, p.1), luego de agregar los datos de la revista se puede evidenciar en que cuartil se posiciona, así como en la clasificación histórica de cada año y como fue variando, todo ello expuesto mediante gráficos dinámicos para el entendimiento del lector. Después de analizar el número de cuartil de cada revista se procede a colocar los datos en la tabla con sus respectivos números de cuartil y la cantidad de revistas que fueron utilizadas para el estudio. Seguidamente, se presentan las revistas junto con el número de cuartil que se le fue establecido según su nivel de impacto; en la tabla se evidencian las revistas con mayor cantidad de artículos científicos que presenta es Sustainability con un 45%; de la misma forma, el 55% de trabajos de investigación está repartido entre las quince restantes en el presente estudio de investigación. Por último, a través de Scimago se catalogó desde el cuartil uno Q1. Como artículo de alto impacto para el estudio, hasta el cuartil cuatro Q4, clasificando como un artículo de bajo impacto para el estudio para la investigación.

Los resultados en el presente trabajo de investigación se establecieron que el 52% de los artículos científicos usados se encontró en el cuartil dos Q2 siendo de ellas de suma importancia para poder explicar la variable y la importancia del proyecto; el 22% de artículos se ubicaron en el cuartil uno Q1, en el cuartil tres Q3 se encontró un 10% y por último tenemos al cuartil cuatro Q4 los cuales se encontró un 16% de artículos no tan confiables para las investigaciones algunas sin indizar y establecer en los cuartiles. Los artículos agrupados en el cuartil dos Q2 son artículos indizados, son artículos en inglés las cuales son demasiado importante, por ende, se verifica que gran relevancia de información están entre de los cinco primeros años actuales 2016 al 2020, en las énfasis de nuevas estrategias y conocimiento de la aplicación de los recursos humanos ecológicos a la sociedad y aplicar en las empresas, de ello enfatizar a las organizaciones que el personal esté más capacitado en temas de cuidado de medio ambiente y también que algunas organizaciones puedan establecer mediante un formador explicar y mejorar en el desarrollo de cultura ambiental a los empleados, por forma de que puedan cambiar esa idea de ensuciar a cuidar al medio ambiente y así también que las organizaciones aporten al movimiento verde.

Tabla 8.

Relación de los journals de cada artículo

N°	Revistas	Q1	Q2	Q3	Q4	TOTAL
1	Intemational Journal of Environment & Sustainable Development				1	1
2	Sustainability		2		1	3
3	Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism		1			1
4	Intemational Journal of Organizational Analysis			1		1
5	Benchmarking		2	1		3
6	Human Resource Management Intemational Digest				1	1
7	Corporate social responsibility and environmental management	2				2
8	Polish Journal of Management Studies		1			1
9	Intemational Journal of Manpower		2			2
10	East African Journal of Social and Applied Sciences					
11	Entrepreneurship and Sustainability Issues	1				1
12	Management of Environmental Quality: An Intemational Journal,		1			1
13	European Journal of Molecular and Clinical Medicine					
14	Foresight & STI Governance				1	1
15	Journal of Cleaner Production					1
TOTAL		3	10	2	4	19
PORCENTAJE		16%	52%	10%	22%	100%

Nota. En la tabla se presenta las revistas de los artículos seleccionados por cuartiles con sus respectivos porcentajes.

Gráfico 1.

Cantidad de publicaciones por año

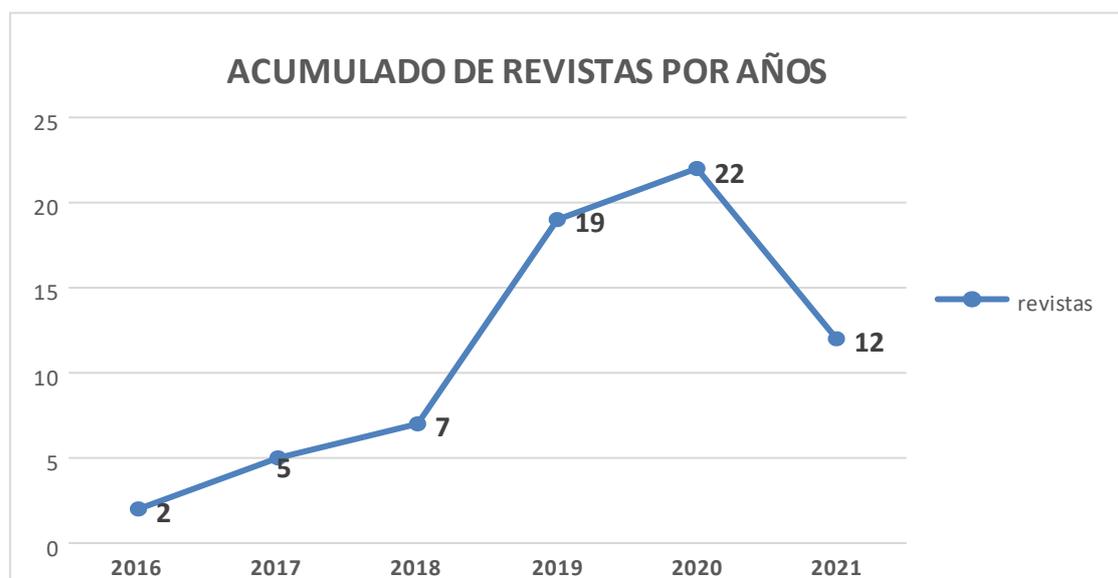


Fuente: Elaboración propia

Nota. El siguiente gráfico muestra el número de los artículos relacionados con la investigación, se observa el mayor número de artículos en el año 2020 con nueve artículos y menores artículos en el año 2017 y 2021; se muestra un desarrollo año tras año y la importancia a través de los años.

Gráfico 2.

Cantidad de publicaciones acumuladas por año



Fuente: Elaboración propia

Nota. Se puede observar el acumulado de las revistas por año de acuerdo con nuestra investigación, asimismo el impacto de cada año, teniendo al año 2020 con mayor cantidad de publicaciones y el 2016, 2017 con menor impacto de publicaciones en el periodo.

4.3. Matriz de categorización

Se presenta la matriz elaborada en base a los artículos seleccionados e indexados, asimismo se presentan 4 enfoques siendo reclutamiento y selección verde, formación verde, evaluación del desempeño verde, por último, compensación y recompensas verdes; de los cuales se clasificó 5 categorías para el estudio; el cual permitirá comprender mejor la investigación y lograr los objetivos del estudio más adelante. Finalmente, esta información fue agrupada en una matriz, asimismo se detalla los autores que permiten desarrollar las categorías, según su nivel.

Tabla 9.

Matriz de categorización

Clasificación	Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3	Categoría 4
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN VERDE	Atracción y Retención (Zhao et al., 2020, p.3; Saqib et al., 2020, p.5; Mwita et al., 2019, p. 15; M-Y Yusliza et al., 2019, p.2057;	conciencia ecológica (Saqib et al., 2020, p.5; Mwita et al., 2019, p. 15; M-Y Yusliza et al., 2019, p.2059; Fayyazi et al., 2017, p 102)	Iniciativas ecologicas (Mwita et al., 2019, p. 15;	rentabilidad ecologica (M-Y Yusliza et al., 2019, p.2058;
DESARROLLO Y FORMACIÓN VERDE	Entrenamiento (Fayyazi et al., 2017, p 103; Bazrkar et al., 2021, p 98;)	habilidades ambientales (Zhao et al., 2020, p.4; Saqib et al., 2020, p.6; Pham et al., 2020, p 4;	Educación y adoptar prácticas (Zhao et al., 2020, p.4; Al-Minhas et al., 2020, p. 435; Mwita et al., 2019, p. 16; Bazrkar et al., 2021, p 98;)	
EVALUACION DE RENDIMIENTO VERDE	Retroalimentación (Saqib et al., 2020, p.7; Bazrkar et al., 2021, p 100;)	responsabilidades ecológicas (Mwita et al., 2019, p. 17;	Auditorías, normas ecologicas (M-Y Yusliza et al., 2019, p.2057; Bombiak et al., 2019, p.1653; Bazrkar et al., 2021, p 100;)	
COMPENSACIÓN Y RECOMPENSAS VERDES	reconocimiento y elogios (Zhao et al., 2020, p.4; Mwita et al., 2019, p. 17;	incentivos monetarios (Pham et al., 2020, p 4; Al-Minhas et al., 2020, p. 436; Mwita et al., 2019, p. 17; M-Y Yusliza et al., 2019, p.2058;	fomentar actitudes respetuosas (Al-Minhas et al., 2020, p. 435; Fayyazi et al., 2017, p 103)	motivación (Saqib et al., 2020, p.6; Mwita et al., 2019, p. 17; M-Y Yusliza et al., 2019, p.2058; Fayyazi et al., 2017, p 103)

Nota. Se muestra la matriz de categorización de la investigación

4.4. Matriz de hallazgos

El presente trabajo muestra los hallazgos de la investigación sobre los estudios de la gestión de recursos humanos verdes; a través de la aplicación de una matriz donde se encuentran los veinte artículos seleccionados.

Prácticas de gestión verde de recursos humanos para promover el comportamiento pro ambiental de los empleados				
Cod. Art.	FUENTE	CATEGORÍAS	MUESTRA	HALLAZGOS
A1	Khan, NU, Bhatti, MN, Obaid, A., Sami, A. y Ullah, A. (2020). Do green human resource management practices contribute to sustainable performance in the manufacturing industry? International Journal of Environment & Sustainable Development, 19 (4), 412–432. https://doi.org/10.1504/IJESD.2020.110647	Reclutamiento y selección de los verdes Formación y desarrollo ecológicos Evaluación y recompensas ecológicas Rendimiento sostenible	248 empresas manufactureras de Malasia.	HALLAZGOS: Los resultados de la investigación confirmaron unarelación positiva directa entre prácticas de recursos humanos verdes ydesempeño sostenible dentro de las empresas seleccionadas. Este estudio se adhiriórecomendaciones y direcciones para futuras investigaciones con limitaciones inherentesLos hallazgos de este estudio serán útiles para los certificados ISO-14001 de Malasia.empresas y en otros lugares con una economía similar
A6	Zhao, J., Liu, H., & Sun, W. (2020). How Proactive Environmental Strategy Facilitates Environmental Reputation: Roles of Green Human Resource Management and Discretionary Slack. Sustainability, 12(3), 763. http://dx.doi.org/10.3390/su12030763	Reclutamiento y selección ecológicos participación ecológica Desempeño ecológico Recompensa ecológicos Capacitación ecológica	200 empresas pequeñas y medianas de China (empresas químicas, metalúrgicas y biomédicas, etc.)	HALLAZGOS: Se ha demostrado que las estrategias y el desempeño de las empresas dependían principalmente de los recursos y las capacidades de las empresas, Los hallazgos destacan los roles vitales que desempeñan los gerentes y losgestión de recursos humanos en la implementación de las estrategias ambientales de las empresas y la promoción de las empresasreputación medioambiental... Se agregaron variables adicionales para probar la solidez de los hallazgos ante la posibilidad deasociación. Controlamos el desempeño financiero de las empresas, porque la inversión en prácticas ambientalesnecesita recursos financieros, por lo que el estado financiero puede afectar la inversión de las empresas en recursos humanos verde. pg 11
A17	Al-Romeedy, B. S. (2019). Green human resource management in Egyptian travel agencies: constraints of implementation and requirements for success. Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism, 18(4), 529–548. https://doi.org/10.1080/15332845.2019.1626969	Reclutamiento verdes Selección verdes Evaluación de desempeño verdes Recompensas ecológicas Capacitación y desarrollo verdes	270 formularios de encuesta a una muestra aleatoria de directores de agencias de viajes egipcias en la gobernación de El Cairo.	HALLAZGOS: El estudio también mostró que es necesario involucrar a los empleados en la presentación de ideas y propuestas sobre cómo preservar el medio ambiente, el desarrollo de las iniciativas verdes necesarias para su implementación. Además, los resultados revelaron la necesidad de desarrollar un sistema de recompensas para los propietarios de ideas creativas en el campo del medio ambiente y motivar a los empleados a cuidar el medio ambiente y la aplicación de prácticas verdes.pg 14
	Mishra, P. (2017). Green human resource management. International Journal of Organizational Analysis, 25(5), 762-788. http://dx.doi.org/10.1108/IJOA-11-2016-1079	Reclutamiento y selección ecológicos Desempeño ecológico recompensas ecológicas Capacitación ambiental Formación	6 organizacion es de fabricación.	HALLAZGOS: Los hallazgos sugierenque hay más margen para utilizar todo el potencial de las prácticas de GHRM para fomentarcumplimiento en las organizaciones. Los análisis de datos también revelan que el apoyo de la alta dirección y el aprendizaje mutuoentre departamentos son cruciales para facilitar comportamientos ecológicos entre los empleados.. Negativo: En el caso del reclutamiento y selección, en la actualidad, las organizaciones solo practican el “usode portales online y redes sociales”. No se tuvo en cuenta el acceso a greenpersonalidad y habilidades en el proceso de selección.pg 777

		ecológica		
A30	Wesley Ricardo de, S. F., Caldeira-Oliveira, J., Adriano, A. T., Nelson, O. S., & Talita, B. T. (2020). Green human resource management and corporate social responsibility: Evidence from Brazilian firms. <i>Benchmarking</i> , 27(4), 1551-1569. http://dx.doi.org/10.1108/BUJ-12-2019-0543	Reclutamiento verde		HALLAZGOS: Los hallazgos evidencian que las prácticas de evaluación del desempeño (GHRM2), el trabajo en equipo (GHRM04) y el reclutamiento y selección (GHRM05) son los más importantes, en este orden, para un mejor desempeño de RSE, demostrando que GHRM es importante para la construcción de organizaciones sostenibles pg 1562
		Selección verde	853 empresas brasileñas de las	
		Capacitación verde	industrias metalúrgica, automotriz y química	
		Recompensas verdes		
		Trabajo en equipo verde		
A34	Driving forward green human resource management in India: A framework for sustainable organizational development. (2018). <i>Human Resource Management International Digest</i> , 26(3), 29-31. http://dx.doi.org/10.1108/HRMID-02-2018-0038	Reclutamiento y selección ecológicos		HALLAZGOS: Este problema tiene un significado positivo para las organizaciones desde la gestión de recursos humanos ecológica. prácticas poseen el poder de bombear un factor de bienestar en el mercado, elevando la imagen de una organización a los ojos de los candidatos y los clientes. De hecho, una encuesta realizada sitio de trabajo MonsterTRAK.com reveló cómo el noventa y dos por ciento de los candidatos se sienten atraídos por empleadores con credenciales ecológicas. Un marco de intervenciones clave incluye la creación de una armonía de prácticas corporativas más amplias que todos los equipos puedan reconocer como pertenecientes al núcleo cultural de la organización.
		Formación ecológica	6 empresas de fabricación en la India	
		Rendimiento ecológico		
		Recompensa y beneficio ecológico		
		Responsabilidad social corporativa		
A38	Saeed, BB, Afsar, B., Hafeez, S., Khan, I., Tahir, M. y Afridi, MA (2019). Promover el comportamiento proambiental de los empleados a través de prácticas de gestión de recursos humanos ecológicos. <i>Responsabilidad social corporativa y gestión medioambiental</i> , 26 (2), 424-438. https://doi.org/10.1002/csr.1694	Reclutamiento y selección ecológicos		HALLAZGOS: Las prácticas ecológicas de gestión de recursos humanos afectaron positivamente el comportamiento proambiental de los empleados, y el capital psicológico proambiental y el conocimiento ambiental de los empleados moderó el efecto de las prácticas verdes de gestión de recursos humanos en el comportamiento proambiental, mostrando cómo se mejoró el comportamiento proambiental de los empleados en las empresas. con prácticas verdes de gestión de recursos humanos. Los presentes resultados mostraron que la gestión de recursos humanos verde tiene un impacto indirecto, a través del clima psicológico, sobre el comportamiento proambiental. A pesar de la vinculación conceptual entre la gestión de recursos humanos ecológica y la protección del medio ambiente comportamiento, la evidencia empírica insuficiente aborda esta asociación... Prácticas verdes de gestión de recursos humanos afectó positivamente los comportamientos ambientales de los empleados.
		Formación y desarrollo ecológico	347 empleados que trabajan en las	
		Evaluación del desempeño ecológico	industrias de generación de carbón, energía, alimentos, química y farmacéutica	
		Empoderamiento verde		
		Recompensa y compensación ecológicas		
A8	M-Y Yusliza, Nurul, A. N., Charbel José, C. J., Fernando, Y., Fawehinmi, O., & Bruno Michel Roman, P. S. (2019). Top management commitment, corporate social responsibility and green human resource management: A Malaysian study. <i>Benchmarking</i> , 26(6), 2051-2078. http://dx.doi.org/10.1108/BIJ-09-2018-0283	Contratación y Selección verde	de 400 de Malasia de fabricación y servicios	HALLAZGOS: los hallazgos observados indican una relación positiva significativa entre la alta dirección compromiso y RSE, así como todas las dimensiones de GHRM. Sin embargo, contrariamente, la relación entre Se encontró que RSE y GHRM no eran tan significativos como se esperaba (excepto para RSE y análisis ecológico / trabajo descripción), que se puede explicar a través de la perspectiva emergente de que la RSE y la GRH deben estar
		Capacitación y desarrollo	organizaciones	
		Compensación y recompensas verdes		

		Responsabilidad social empresarial	
A12	Andjarwati, T., Budiarti, E., Abdul, K. A., Khouri, S., & Rebilas, R. (2019). THE IMPACT OF GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT TO GAIN ENTERPRISE SUSTAINABILITY. Polish Journal of Management Studies, 20(2), 93-103. http://dx.doi.org/10.17512/pjms.2019.20.2.08	Formación y desarrollo ecológico Comportamientos ecológicos Selección y contratación	Empleados del sector minero de Indonesia HALLAZGOS: Negativo Los resultados revelan que la formación y el desarrollo ecológico no son factores importantes para predecir la sostenibilidad medioambiental. Positivo: los resultados muestran que el comportamiento ecológico aumenta el impacto de las políticas ecológicas, las prácticas de gestión de recursos humanos y la formación y el desarrollo ecológicos en la sostenibilidad medioambiental.
A22	Pham, N. T., Hoang, H. T., & Phan, Q. P. T. (2020). Green human resource management: a comprehensive review and future research agenda. International Journal of Manpower, 41(7), 845–878. https://doi.org/10.1108/IJM-07-2019-0350	Reclutamiento y selección ecológicos Formación y desarrollo Evaluación de rendimiento Remuneración y recompensas	No se evidencian Hallazgo positivo: A partir de los resultados se muestra que las prácticas de GHRM, como la formación y el desarrollo, el sistema de retribución y recompensa, la gestión del rendimiento, y el reclutamiento y la selección como factores esenciales para generar desarrollo ambientalmente sostenible de la organización. Por lo tanto, estas prácticas ecológicas pueden ser potenciales para las empresas orientadas a la ecología para aplicarlas eficazmente. p 19
A4	Saqib, Y. M., Cao, Y., Yasir, H. M., Ghulam, M. K., Mudassir, H. M., & Ramayah, T. (2020). Pathways towards Sustainability in Organizations: Empirical Evidence on the Role of Green Human Resource Management Practices and Green Intellectual Capital. Sustainability	Reclutamiento y selección verde Capacitación ambiental verde Recompensas ecológicas desempeño ecológico	800 empresas manufactureras HALLAZGOS: Los hallazgos de este estudio indicaron cómo las actividades verdes ayudan a las empresas a atraer empleados talentosos, competentes, trabajadores y comprometidos con el medio ambiente, lo que ayuda a las empresas a obtener una ventaja competitiva. p16. Negativo: Los hallazgos indicaron que solo dos atributos de las prácticas de gestión de recursos humanos ecológicos tienen una relación positiva y significativa con el desempeño sostenible: reclutamiento y selección ecológica y recompensas ecológicas.
A33	Fayyazi, M. (2017), Investigating the barriers of the green human resource management implementation in oil industry. GrowingScience doi: 10.5267/j.msl.2014.12.002	reclutamiento y selección ecológicos formación y desarrollo rendimiento ecológico Remuneración y recompensa	Hallazgos negativos: Los resultados del estudio han revelado que las barreras más importantes para la implementación del verde La gestión de recursos humanos fue la falta de un plan integral para implementar la gestión de recursos humanos verde, y ambiguos de valor verde. pg 106. Positivo: Las prácticas de contratación pueden respaldar una gestión ecológica eficaz al garantizar que los nuevos empleados comprendan la cultura verde de una organización y compartan sus valores ambientales pg La implementación de HRM verde es necesaria para implementar los sistemas estratégicos de RRHH que se ajustan a la cultura de la organización y a los objetivos a largo plazo pg 106.
A24	Bombiak, E. (2019). Green human resource management – the latest trend or strategic necessity? Entrepreneurship and Sustainability Issues, 6(4), 1647-	Reclutamiento y selección verdes rendimiento ecológico	300 empresas polacas Hallazgos positivos: Los estudios realizados en Polonia mostraron que las prácticas ecológicas se aplican principalmente para mejorar la imagen de la empresa o para obtener beneficios financieros, asimismo el desarrollo de actitudes respetuosas con

1662.
[http://dx.doi.org/10.9770/jesi.2019.6.4\(7\)](http://dx.doi.org/10.9770/jesi.2019.6.4(7))

Motivación verde

el medio ambiente del personal se considera en gran medida una ventaja secundaria. Negativo: El problema principal la ausencia de percibir los temas ambientales como elementos de la gestión estratégica, GHRM puede generar un valor agregado solo cuando los objetivos proambientales de HRM están integrados en la política comercial general de una empresa. pg 1656y 1657.

A25	Al-Minhas, U., Ndubisi, N. O., & Barrane, F. Z. (2020). Corporate environmental management: A review and integration of green human resource management and green logistics. <i>Management of Environmental Quality: An International Journal</i> , 31(2), 431–450. https://doi.org/10.1108/MEQ-07-2019-0161	<p>Contratación y selección verde</p> <hr/> <p>Formación y desarrollo</p> <hr/> <p>Gestión del rendimiento</p> <hr/> <p>Compensación y recompensas</p>	No se evidencio	Hallazgo positivo: Uno de los principales resultados de esta revisión bibliográfica sobre los componentes clave de la GHRM y el SGLOG es la revelación del vínculo y la interfaz entre ambos, sobre cuya base el documento desarrolla y presenta ahora un modelo conceptual integrador que vincula la GHRM y el SGLOG, pues la GHRM con mayor impacto en la implementación de la logística verde son los de formación y desarrollo verde.
A37	Joyce, D & Vijai C. (2020) A Theoretical Study on Green Human Resource Management (Ghrm): An Innovative Practice for Organizational Sustainability. <i>European Journal of Molecular and Clinical Medicine</i>	<p>Reclutamiento verde</p> <hr/> <p>Evaluación del desempeño verde</p> <hr/> <p>Compensación y recompensas verdes</p>	se recogieron de varios documentos de investigación, sitios web e informes de empresas.	Hallazgos positivo: Los resultados de la revisión sugieren que la comprensión de cómo las prácticas de GHRM influyen en la motivación de los empleados para involucrarse en las actividades medioambientales va por detrás de la comprensión de cómo las organizaciones desarrollan habilidades verdes y proporcionan a los empleados oportunidades para involucrarse en los esfuerzos organizativos.
A46	Yong, J. Y., Yusliza, M.-Y., & Fawehinmi, O. O. (2020). Green human resource management: A systematic literature review from 2007 to 2019. <i>Benchmarking: An International Journal</i> , 27(7), 2005–2027. https://doi.org/10.1108/BIJ-12-2018-0438	<p>Contratación y selección verde</p> <hr/> <p>Formación y desarrollo</p> <hr/> <p>Gestión del rendimiento</p> <hr/> <p>Compensación y recompensas</p>	Se revisaron un total de 70 artículos.	Hallazgo positivo: Muestra la importancia de la GRH verde para garantizar la sostenibilidad medioambiental y la competitividad en el mundo empresarial a través de la implicación organizativa e individual, Las ideas novedosas y la creatividad en la implementación de la RSE deben estar en consonancia con análisis ecológico y descripción del puesto de trabajo. pg. 2069
A47	Bazrkar, A., & Moshiripour, A. (2021). Corporate Practices of Green Human Resources Management. <i>Foresight & STI Governance</i> , 15(1), 97–105. https://doi.org/10.17323/2500-2597.2021.1.97.105	<p>Contratación y selección verde</p> <hr/> <p>Formación verde</p> <hr/> <p>Gestión del rendimiento</p> <hr/> <p>Motivación verde</p>	84 empresas.	HALLAZGOS: Como revelan los resultados, se puede afirmar que las empresas estudiadas pueden mejorar su rendimiento medioambiental aplicando medidas de gestión ecológica de los recursos humanos, así como promoviendo el conocimiento medioambiental entre sus empleados. Los resultados de segunda hipótesis revelaron que el conocimiento medioambiental desempeña un papel mediador en las relaciones entre las medidas de selección y empleo ecológicas, la formación ecológica y el desarrollo. pg 103.
A51	Gilal, F. G., Ashraf, Z., Gilal, N. G., Gilal, R. G., & Channa, N. A. (2019).	Contratación y selección verde	214 empleados.	HALLAZGOS: revelan que las prácticas de gestión de recursos humanos ecológicos de las

<p>Promoting environmental performance through green human resource management practices in higher education institutions: A moderated mediation model. <i>Corporate Social Responsibility & Environmental Management</i>, 26(6), 1579–1590. https://doi.org/10.1002/csr.1835</p>	<p>Formación y desarrollo</p>	<p>empresas se relacionan positivamente con el desempeño ambiental. Negativo: la influencia de las prácticas ecológicas de gestión de recursos humanos en el desempeño ambiental es estadísticamente más significativa a través de la pasión ambiental para los empleados con altos valores ecológicos individuales que los empleados con valores ecológicos más bajos. pg 6.</p>	
	<p>Gestión del rendimiento</p>		
	<p>Compensación y recompensas</p>		
<p>A52</p>	<p>Muisyo, P. K., & Qin, S. (2021). Enhancing the FIRM'S green performance through green HRM: The moderating role of green innovation culture. <i>Journal of Cleaner Production</i>, 289, N.PAG. https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.125720</p>	<p>Contratación y selección verde</p>	<p>Hallazgos positivos: Los resultados muestran que existe una relación positiva y significativa entre el reclutamiento y selección ecológico, la evaluación del rendimiento y el sistema de recompensas y pagos, entre la formación y el desarrollo de los empleados. pg 9. Asimismo los hallazgos indican que para lograr una sostenibilidad ambiental real y duradera y un mejor desempeño ambiental es necesario la fusión innovadora de GHRM y la cultura innovadora verde. pg 9.</p>
	<p>Formación y desarrollo</p>	<p>300 empleados en empresas manufactureras chinas ubicadas en la provincia de Jiangsu.</p>	
	<p>Gestión del rendimiento</p>		
	<p>Compensación y recompensas</p>		

V. DISCUSIÓN

En el quinto capítulo se desarrolla el análisis de los artículos seleccionados de la investigación, tomando las definiciones que estas demuestran en base de sus pertenecientes estudios, de tal forma, también se exponen los hallazgos positivos y negativos de la investigación, como también las advertencias que facilitan para la aplicación de la variable en la realidad. A continuación, se presenta el capítulo de la discusión en base a la presente investigación.

Objetivo 1. Actualizar los estudios mediante una revisión sistemática de las prácticas de gestión verde de los recursos humanos en las organizaciones.

Las prácticas de gestión de recursos gestión verde de recursos humanos, son factores esenciales para generar desarrollo ambiental sostenible, por lo tanto, estas prácticas ecológicas pueden ser potenciales para las empresas orientadas a la ecología para aplicarlas eficazmente (Pham et al., 2020, p 19); asimismo, las actividades verdes ayudan a las empresas a atraer empleados talentosos, competentes, trabajadores y comprometidos con el medio ambiente, lo que ayuda a obtener una ventaja competitiva (Saqib et al., 2020, p. 16); por ende, se puede decir que las empresas estudiadas pueden mejorar su desempeño ambiental también implementando medidas ecológicas para la gestión de los recursos humanos, como la promoción de la conciencia ambiental entre sus empleados (Bazrkar et al., 2021, p. 103); sin embargo, el principal problema es la falta de concienciación sobre los temas ambientales como elementos de la gestión estratégica, las practicas verde de los recursos humanos pueden generar valor agregado si los objetivos ambientales se integran en la política general de negocios de una empresa (Bombiak et al., 2019, p. 1656-1657).

Objetivo 1a. Orientar las categorizaciones con un enfoque de reclutamiento y selección verde orientados al estudio de prácticas de gestión verde de recursos humanos en las organizaciones.

El reclutamiento verde se refiere a una actividad de la organización que involucra al medio ambiente con el objetivo de reclutar candidatos motivados con conocimientos ambientales, se suelen utilizar al empleador ecológico como una herramienta poderosa para crear una imagen ecológica y atraer nuevos talentos; del mismo modo el área de contratación aprecia la importancia del medio ambiente, la responsabilidad y las calificaciones en la descripción del puesto y el proceso de

selección debe estar diseñado para asegurar la contratación de los empleados más comprometidos con la solución de los problemas ambientales y el logro de los objetivos ambientales de la empresa (Khan et al., 2020, p. 416); asimismo es necesario involucrar a los empleados en la presentación de ideas y sugerencias sobre protección ambiental así como en el desarrollo de iniciativas verdes para desarrollar un sistema de motivación cultural (Al-Romeedy et al., 2019, p.14); también se muestran que las prácticas de reclutamiento y selección son más importantes para un mejor desempeño de responsabilidad social, lo que demuestra que GHRM es importante para construir organizaciones sostenibles (Wesley et al., 2020, p. 1562); sin embargo cuando se trata de reclutamiento y selección, las organizaciones actualmente solo utilizan portales en línea y redes sociales, pues no se toma en cuenta el acceso a la personalidad y las habilidades ecológicas para el proceso de selección (Mishra et al., 2017, p 777).

Los procesos de contratación y selección ecológicos integran la marca ecológica del empleador, la utilización de criterios verdes para atraer y retener candidatos y el control de la conciencia ecológica de los candidatos; por lo tanto, se ha verificado que las estrategias y el desempeño de las empresas dependen especialmente de los recursos de talentos y las capacidades de las empresas (Zhao et al., 2020, p 11); asimismo, el compromiso de la alta dirección tiene un fundamental impacto positivo en cada una de las magnitudes de las prácticas verdes de recursos humanos contratación ecológica, selección ecológica, formación ecológica, rendimiento ecológico y ecológico recompensas (Yusliza et al., 2019, p. 2068); por ende, las prácticas verdes proporcionan como consecuencia el desarrollo de la sostenibilidad pues se enfocan en la y minimización del desperdicio, entonces, hay una correlación bastante intensa entre responsabilidad social corporativa y la gestión verde de recursos humanos (Mwita et al., 2019, p 18); sin embargo, han revelado que las barreras más notables para la utilización del verde de gestión de recursos humanos ha sido la carencia de una estrategia integral para llevar a cabo, varios componentes como el desconocimiento, la incertidumbre, desconfían de la fuente de la información, la resistencia al cambio y el fatalismo tienen la posibilidad de llevar a la carencia de interés (Fayyazi et al., 2017, p 106).

El proceso de contratación tiene como fin influir en la parte y tipo de candidatos para una vacante específica, se conoce poco sobre la dinámica de la inserción de inconvenientes en el proceso de contratación de una organización, generalmente, una vez que esta actividad incluye el medio ambiente magnitud, el manejo ambiental de la compañía se implementa como un componente a absorber talentos; asimismo, las prácticas de contratación tienen la posibilidad de respaldar una gestión ecológica eficaz al asegurar que los nuevos empleados comprendan la cultura verde de una organización y compartan sus valores ambientales (Fayyazi et al., 2017, p 102); por ende, las ideas nuevas y la creatividad en la utilización de la responsabilidad ambiental tienen que estar en consonancia con análisis ecológico y explicación del puesto de trabajo, para entender los supuestos involucrados con el papel de la corporación y la interacción entre el empleador y los trabajadores (Yusliza et al., 2020, p 2069); también, se presentan una interacción positiva y significativa entre el reclutamiento y selección ecológico, la evaluación del rendimiento y el sistema de recompensas y pagos, entre la formación y el desarrollo de los empleados, pues para lograr una sostenibilidad ambiental real y duradera y un mejor manejo ambiental se necesita la fusión creativa de GHRM y la cultura creativa verde (Muisyo et al., 2021, p 9), por otro lado, la influencia de las prácticas ecológicas de administración de recursos humanos en el funcionamiento ambiental es estadísticamente más significativa por medio de la pasión ambiental para los empleados con elevados valores ecológicos personales que los empleados con valores ecológicos más bajos, pues el impacto sería más fuerte con individuos altos en valores verdes (Gilal et al., 2019, p 6).

Objetivo 1b. Orientar las categorizaciones con un enfoque de Formación y capacitación verde orientados al estudio de prácticas de gestión verde de recursos humanos en las organizaciones.

Las instituciones requieren del personal óptimo para ocupar el puesto de trabajo que esté disponible, para ello hacen un estudio de los participantes, de sus capacidades y experiencia. No obstante, este proceso resulta ser costoso mientras más exigente sea la empresa para contratar ya que se llevan varias etapas, además del tiempo y trabajo que deben realizar los miembros de recursos humanos. Por ello, algunas empresas con el fin de ahorrar costos seleccionan a la persona que ocupe el puesto con los miembros que ya pertenecen a la organización,

promoviéndolos a una mejor posición en la jerarquía de la empresa. Este proceso nos sirve como estrategia para educar a los empleados sobre el valor para la gestión medioambiental, implicando la reducción de residuos difundiendo conciencia medioambiental para los empleados lo cual ayudará a dar la solución de los problemas medioambientales, contaminación y conservar el medio ambiente en el lugar de trabajo que se dan en la organización (Mwita, 2019, p.6) asimismo, Los empleados están comprometidos y bien capacitados para desarrollar habilidades competitivas por lo que son beneficiados ya que hacen cosas adecuadas y correctas en el lugar de trabajo que contribuye al éxito de la organización (Ahmed, 2019, p.4); Sin embargo cuando hablamos de formación y desarrollo ecológicos nos indica que estas no son estrategias, al contrario estas son habilidades las cuales funcionan para la creación, práctica y conservar los comportamientos innovadores, para que los empleados la relacionen con el medioambiente. (Andjarwati, 2019, p.9).

Las empresas realizan programas de capacitación para sus colaboradores con el fin de mejorar sus capacidades y ayuden con el cumplimiento de metas con el medio ambiente. No obstante, el tiempo que se tomen para la enseñanza debe ser remunerado para que no afecte la motivación de ser partícipe, además de que se presente de forma dinámica y entendible. Además, la capacitación ayudará al colaborador a estar más familiarizado con nuevas técnicas de trabajo, facilitando las tareas y su rendimiento en la empresa. De ello también involucran a la implementación de iniciativas ecológicas y proporcionan a la capacitación verde que mejoren sus capacidades y habilidades de los empleados en las organizaciones y de ella formen psicológicamente hacia comportamientos ecológicos (Chaudhary, 2020, p.9); seguidamente estos programas de capacitación incentiva a la participación de los empleados en las actividades ambientales por lo que a su vez promueve a la implementación estratégica ambiental creando una imagen incondicional con el medio ambiente (Zhao, 2019. p.3) sin embargo si en caso no brindamos las capacitaciones ambientales para que los empleados desarrollen sus habilidades tendrá como consecuencia la falta experiencia y conocimiento de la implementación de iniciativas ambientales y la gestión de residuos. Por lo que se recomiendan talleres y seminarios ecológicos para

aumentar la conciencia ambiental de los empleados en las organizaciones. (Al Romeedy, 2019, p.4).

Objetivo 1c. Orientar las categorizaciones con un enfoque de Compensación y motivación verde orientados al estudio de prácticas de gestión verde de recursos humanos en las organizaciones.

Las compensaciones verdes dadas por las empresas cumplen el rol de motivar al colaborador a desempeñarse de la mejor manera posible en su puesto de trabajo, además de ayudar a la organización con el cumplimiento de sus metas. También, se genera una mayor competencia en el entorno laboral ya que todos desean obtener ese beneficio extra que brinda la empresa. Sin embargo, el hecho de que algunos colaboradores no lleguen a cumplir con las metas y por ende no obtener recompensas puede generar frustración, afectando su estado de ánimo y su rendimiento en el puesto, asimismo, se dan la compensación a algunos de los empleados por ser ecológicos a través de su evaluación, sin embargo, cualquier compensación financiera estaba relacionada con los costos que un empleado ahorra al mantener cuidadosamente las máquinas (Mishra, 2018, p.3), de la misma forma las prácticas exitosas de los empleados se deben de ser reconocidas y compensadas (Ari, 2020, p.8), igualmente las compensaciones ecológicas son un sistema de recompensas financieras y no financieras, cuyo objetivo es atraer, retener y motivar a los empleados para que contribuyan a los objetivos ambientales. (Saeed, 2019, p.427) y no obstante se ve que cualquier empresa se basa puede lograr sus objetivos utilizando Green HRM porque los hace conscientes, por lo que eso sería lo contrario ya que eso no generaría un compromiso verde directamente al personal. (Joyce, 2020, p.3010).

Las empresas que desarrollan conciencia ambiental desean que sus colaboradores también sean partícipes de sus actividades, es por ello que mediante la práctica muestran el interés que tienen con el medio ambiente. También, se les invita a ser parte de estas tareas con el fin de que se familiaricen con aquellas actividades y los desarrollen de manera individual. No obstante, en ocasiones estas tareas se dan fuera del horario del trabajo o en días no laborales, en donde los colaboradores asisten por obligación y temor de no perder su empleo, ello afecta su motivación en el trabajo, es por ello que es necesario recibir una bonificación por su participación, así también este proceso es muy importante para mejorar el

desempeño ambiental y la reputación de una empresa, y así ayudar a la empresa a cultivar la competitividad ambiental y adopten las prácticas medioambientales (Liu, 2020, p.38), de la misma manera la evaluación del rendimiento resulta necesaria para transmitir al personal que los criterios medioambientales son importantes para evaluar su desempeño en el puesto de trabajo y orientar su esfuerzo hacia los resultados medioambientales. (Moura, 2016, p.3), no obstante, el animar a los empleados y presentar iniciativas ecológicas, no llegan al punto de motivación esperada que debe ofrecer la organización hacia el colaborador (Bombiak, 2019, p.1651).

VI. CONCLUSIONES

1. Para inducir comportamientos ambientales se requiere un compromiso de actividades de gestión, apoyo organizacional, supervisores y recursos humanos, así como creatividad e innovación en general; porque la participación ecológica de los empleados es esencial para mejorar el desempeño del sistema de gestión ambiental, como reducir los desechos y la contaminación en el lugar de trabajo y desarrollar los recursos; por lo tanto, las prácticas de gestión de recursos humanos ecológicos ayudan a las organizaciones a crear una fuerza laboral ecológica capaz de apreciar y comprender las iniciativas ecológicas (Saeed et al., 2019, p.425).
2. Además, la clasificación de prácticas de gestión de recursos humanos ecológicos ayuda a promover el comportamiento medioambiental a las funciones de gestión de recursos humanos, como reclutamiento y selección, la formación, evaluación del desempeño y recompensas verdes integrando una fuerza de trabajo existente en una fuerza de trabajo ecológica para lograr un medio ambiente verde, teniendo como beneficios mejorar la reputación de la empresa, la productividad y la sostenibilidad, en particular que garantiza la satisfacción de los empleados y crea un nuevo ambiente de aprendizaje verde (AlRomeedy et al., 2019, p.5)
3. Las prácticas de reclutamiento y selección verdes son incorporadas por las organizaciones como pasos para atraer y seleccionar talento verde; ya que, se propone seleccionar candidatos que no solo sean plenamente conscientes del concepto verde, sino que también existan valores personales positivos como la apertura al cambio, que tengan conciencia ambiental y están dispuestos a participar en las actividades de gestión ambiental; por lo tanto, los empleados con conciencia ambiental aumentan sus habilidades ambientales en su trabajo, construyen gradualmente una marca de empleador ecológico y mejoran la reputación ambiental de sus empleadores (Yusliza et al., 2019, p.2058).
4. Procesos de contratación y selección ecológicos, incluye la marca ecológica para los empleadores, utilizando criterios ecológicos para los candidatos y supervisando la percepción ecológica de los candidatos (Zhao et al., 2020. p 4).
5. El estudio hace una contribución significativa a la empresa verde con la investigación de clasificar en cuanto la capacidad, motivación, y las oportunidades llevadas de la mano con el GHRM, y como parte de contribuyentes a la ecología de la empresa enfocado a un rendimiento hacia los hallazgos de estudio avanzando a

una comprensión profundas de como las empresas logran sus rendimientos ecológicos. Por lo que sin embargo este estudio toma como parte de estas estrategias efectivas decisiones ecológicas, con respecto a la gestión ecológica descubriendo así nuevas vías de investigación para así contribuir con investigaciones futuras verdes. (Kivinda, 2020, p. 10).

6. Se dice que el Green HRM es una herramienta principal las cuales para hacer el uso de los recursos humanos en los lugares de trabajo funcione para lograr objetivos organizacionales con esfuerzo deliberado para asegurar que en el proceso se contribuyan a la sostenibilidad ambiental. El GHRM seguirá siendo un nuevo campo la cual se necesita la atención por los investigadores del recursos humano, de esta se basa a ofrecer ventajas múltiples para la organización, relación de responsabilidad social corporativa, desempeño empresarial y facilitación de la sostenibilidad ambiental. (Mwita, 2019, p.18).
7. Por último y para concluir el papel de la gestión de recursos humanos puede ser considerado tuvo éxito al convertir a los empleados ordinarios en empleados ecológicos y se refiere a políticas, métodos y sistemas que transforman a los empleados de una organización verde con la organización en beneficio del individuo, la sociedad, del entorno ral y empresarial. Gerente de recursos humanos Las medidas de gestión para el personal ecológico son el prelude de construyendo una organización verde. Recurso humano verde La gestión se refiere a aquellos que gestionan los recursos humanos. acciones de mente que en última instancia conducen a la reducción de los efectos positivos de las acciones o aumentar el entorno positivo impactos ambientales de la organización (Bombiak, 2019, p.1657).

VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere que las organizaciones adopten prácticas de recursos humanos ecológico para educar a los empleados sobre el medio ambiente; por esta razón, las empresas deben tener en cuenta las actitudes y capacidades ambientales al contratar y seleccionar nuevos empleados, transmitir el pensamiento verde de las empresas y las habilidades verdes a los empleados durante su formación; también establecer pautas de evaluación verde para que se sientan más responsables de sus acciones ambientales; de igual forma, establecer recompensas verde, además de resaltar la importancia de las recompensas no financieras; finalmente, animar a los empleados a realizar propuestas para la gestión ambiental de las empresas y dar libertad para participar en la gestión ambiental.
2. Se recomienda incluir la preocupación por el medio ambiente en la descripción y el diseño del trabajo, es decir los mensajes de contratación deben tener criterios ambientales, asimismo durante la entrevista se puede evaluar preguntas libres relacionadas con el medio ambiente, ya que permitirá conocer el nivel de conocimiento, preocupación y compromiso ambiental; una vez que los candidatos ya sean contratados se puede fomentar el desarrollo de plataformas de comunicación formales e informales para que puedan expresar plenamente sus opiniones y comentarios sobre la protección del medio ambiente; pues de esa manera lograr motivarlos y que estén más dispuestos a participar en actividades ecológicas.
3. Se recomienda a las empresas capacitar más a los empleados, acerca de la GHRM para fomentar una mejor relación de recursos humanos verde, las nuevas implementaciones a detalle que dejan de los cuidados del medio ambiente empresarial, donde el personal este al 100% motivado logrando objetivos organizacionales, aportar procesos de gestión verde y .ofreciera mejor desempeño y capacidad ambiental.
4. Se recomiendan a los gerentes que actualmente las organizaciones en su mayoría prestan atención al medio ambiente conocimiento de los empleados para lograr un medio ambiente verde conservador y de ella tomar medidas como fuerzas fomentando al conocimiento medioambiental de los empleados a través de la realización de cursos de formación continuos y con propósito de elegir y contratar empleados con un alto nivel de conocimiento medioambiental y definición de los

Criterios de evaluación del desempeño basados en su nivel de conocimiento y conciencia de los programas ambientales y también proporcionar a la organización algunas estrategias de mejoras continuas para aportar con el medio ambiente rendimiento.

REFERENCIAS

- Ahmed, U., Mahmoud Radwan, H. A., & Syed Mir, M. S. (2019). THE IMPACT OF GREEN HUMAN RESOURCE PRACTICES ON ENVIRONMENTAL SUSTAINABILITY. *Polish Journal of Management Studies*, 20(1), 9-18. <http://dx.doi.org/10.17512/pjms.2019.20.1.01>
- Al Kerdawy, MMA (2019). El papel del apoyo empresarial al voluntariado de los empleados en el fortalecimiento del impacto de las prácticas ecológicas de gestión de recursos humanos en la responsabilidad social empresarial en las empresas egipcias. *European Management Review*, 16 (4), 1079–1095. <https://doi.org/10.1111/emre.12310>
- Al-Minhas, U., Ndubisi, N. O., & Barrane, F. Z. (2020). Corporate environmental management: A review and integration of green human resource management and green logistics. *Management of Environmental Quality: An International Journal*, 31(2), 431–450. <https://doi.org/10.1108/MEQ-07-2019-0161>
- Al-Romeedy, B. S. (2019). Green human resource management in Egyptian travel agencies: constraints of implementation and requirements for success. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 18(4), 529–548. <https://doi.org/10.1080/15332845.2019.1626969>
- Andjarwati, T., Budiarti, E., Abdul, K. A., Khouri, S., & Rebilas, R. (2019). THE IMPACT OF GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT TO GAIN ENTERPRISE SUSTAINABILITY. *Polish Journal of Management Studies*, 20(2), 93-103. <http://dx.doi.org/10.17512/pjms.2019.20.2.08>
- Archetypes of Green-Growth Strategies and the Role of Green Human Resource Management in Their Implementation. (2021). *Sustainability*, 13(2), 836. <http://dx.doi.org/10.3390/su13020836>
- Ari, E., Karatepe, O. M., Rezapouraghdam, H., & Avci, T. (2020). A Conceptual Model for Green Human Resource Management: Indicators, Differential Pathways, and Multiple Pro-Environmental Outcomes. *Sustainability*, 12(17), 7089. <http://dx.doi.org/10.3390/su12177089>
- Benevene, P. (2020), Green Human Resource Management: An Evidence- Based Systematic Literature Review https://www.researchgate.net/publication/343200547_Green_Human_Reso

urce_Management_An_Evidence-Based_Systematic_Literature_Review
doi: 10.3390/su12155974”

- Benevene, P., & Buonomo, I. (2020). Green Human Resource Management: An Evidence-Based Systematic Literature Review. *Sustainability*, 12(15), 5974. <http://dx.doi.org/10.3390/su12155974>
- Bombiak, E. (2019). Green human resource management – the latest trend or strategic necessity? *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 6(4), 16471662. <http://dx.doi.org/10.9770/jesi.2019.6.4> (7)
- Chaudhary, R. (2020). Effects of green human resource management: testing a moderated mediation model. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 70(1), 201-216. <http://dx.doi.org/10.1108/IJPPM-11-2018-0384>
- Chaudhary, R. (2020). Gestión ecológica de recursos humanos y comportamiento ecológico de los empleados: un análisis empírico. *Responsabilidad Social Corporativa y Gestión Ambiental*, 2, 630.
- Driving forward green human resource management in India: A framework for sustainable organizational development. (2018). *Human Resource Management International Digest*, 26(3), 29-31. <http://dx.doi.org/10.1108/HRMID-02-2018-0038>
- Elnasr, A (2020), Influences of green human resource management on environmental performance in small hotel companies: the role of green innovation, *MDPI* <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/24/10371>
<https://doi.org/10.3390/su122410371>
- Fahim, F., Khan, N. R., Ahmad, A., & Ali, A. (2019). Green human resource management and firm’s environmental performance: Mediating role of employee commitment, green involvement and eco-friendly olítica. *Paradigms*, 13(2), 18-25. <http://dx.doi.org/10.24312/1969130203>
- Fayyazi, M. (2017), Investigating the barriers of the green human resource management implementation in oil industry. *GrowingScience* doi: 10.5267/j.msl.2014.12.002
- Gutiérrez-Rua, J., Posada-García, M. D., & González-Pérez, M. A. (2019). Prácticas de recursos humanos que impactan la estrategia de sostenibilidad ambiental. *Innovar*, 29(73), 11-24.

<http://dx.doi.org/10.15446/innovar.v29n73.78008>

- Ha, N. T. L., & Uyen, P. T. B. (2021). THE EFFECT OF GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT ON EMPLOYEE GREEN BEHAVIORS IN A DEVELOPING COUNTRY, VIETNAM. *International Journal of Information, Business and Management*, 13(1), 107-124.
[https://www.proquest.com/scholarly-journals/effect-green-human-resource-management-on/docview/2478619489/se-2? Accountid=37408](https://www.proquest.com/scholarly-journals/effect-green-human-resource-management-on/docview/2478619489/se-2?Accountid=37408)
- Haddock-Millar, J., Sanyal, C., & Müller-Camen, M. (2016). Green human resource management: a comparative qualitative case study of a United States Multinational Corporation. *International Journal of Human Resource Management*, 27(2), 192–211.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1052087>
- K., S., Kadarudin, F., P., M., H., B., L., & S., P. (2020). The Impact of Green Human Resource Practices on Environmental Performance. *Polish Journal of Management Studies*, 22(2), 470–486.
<https://doi.org/10.17512/pjms.2020.22.2.31>
- Innocent Senyo, K. A., Agyabeng-Mensah, Y., & Afum, E. (2021). Examining the link among green human resource management practices, green supply chain management practices and performance. *Benchmarking*, 28(1), 267-290. <http://dx.doi.org/10.1108/BIJ-05-2020-0205>
- Joyce. D & Vijai C. (2020) A Theoretical Study on Green Human Resource Management (Ghrm): An Innovative Practice for Organizational Sustainability https://www.researchgate.net/profile/C-Vijai-2/publication/348351671_A_Theoretical_Study_on_Green_Human_Resource_Management_Ghrm_An_Innovative_Practice_for_Organizational_Sustainability/links/5ff98282a6fdccdc83ef909/A-Theoretical-Study-on-Green-Human-Resource-Management-Ghrm-An-Innovative-Practice-for-Organizational-Sustainability.pdf
- Khan, NU, Bhatti, MN, Obaid, A., Sami, A. y Ullah, A. (2020). Do green human resource management practices contribute to sustainable performance in the manufacturing industry? *International Journal of Environment & Sustainable Development*, 19 (4), 412–432. <https://doi.org/10.1504/IJESD.2020.110647>

- Liu, Z., Mei, S. y Guo, Y. (2021). Gestión verde de recursos humanos, identidad de organización verde y comportamiento de ciudadanía organizacional para el medio ambiente: el efecto moderador de los valores ambientales. *Estudios de administración de China*, 15 (2), 290-304. <https://doi.org/10.1108/CMS-10-2019-0366>
- Mishra, P. (2017). Green human resource management. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(5), 762-788. <http://dx.doi.org/10.1108/IJOA-11-2016-1079>
- Moura-Díez, P., José Nájera-Sánchez, J., Mora-Valentín, E., & Ortiz-deUrbina-Criado, M. (2016). HOW ENVIRONMENTAL HUMAN RESOURCE PRACTICES AFFECT THE ENVIRONMENTAL PERFORMANCE? *Revista De Gestão Social e Ambiental*, 10(3), 16-31. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/cómo-influyen-las-prácticas-medioambientales-de/docview/1854222990/se-2?accountid=37408>
- Mtembu, V. (2019). Does having knowledge of green human resource management practices influence its implementation within organizations? *Problems and Perspectives in Management*, 17(2), 267-276. [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.17\(2\).2019.20](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.17(2).2019.20)
- Mwita, K. M. (2019). Conceptual Review of Green Human Resource Management Practices, *East African Journal of Social and Applied Sciences*, 1(2), 13-20. https://www.researchgate.net/profile/Kelvin-Mwita/publication/338385451_CONCEPTUAL_REVIEW_OF_GREEN_HUMAN_RESOURCE_MANAGEMENT_PRACTICES/links/5e105ada4585159aa4b127fb/CONCEPTUAL-REVIEW-OF-GREEN-HUMAN-RESOURCE-MANAGEMENT-PRACTICES.pdf
- M-Y Yusliza, Nurul, A. N., Charbel José, C. J., Fernando, Y., Fawehinmi, O., & Bruno Michel Roman, P. S. (2019). Top management commitment, corporate social responsibility and green human resource management: A Malaysian study. *Benchmarking*, 26(6), 2051-2078. <http://dx.doi.org/10.1108/BIJ-09-2018-0283>
- Opatha, Henarath & Anton Arulrajah, Anthony pillai. (2018). Green Human Resource Management: Simplified General Reflections. *International Business Research*. 7. 101-112. <http://dx.doi.org/10.5539/ibr.v7n8p101>

- Pham, N. T., Hoang, H. T., & Phan, Q. P. T. (2020). Green human resource management: a comprehensive review and future research agenda. *International Journal of Manpower*, 41(7), 845–878. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2019-0350>
- Pham, N.T., Hoang, H.T. and Phan, Q.P.T. (2020), “Green human resource management: a comprehensive review and future research agenda”, *International Journal of Manpower* <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJM-07-2019-0350/full/html><https://doi.org/10.1108/IJM-07-2019-0350>
- Saeed, BB, Afsar, B., Hafeez, S., Khan, I., Tahir, M. y Afridi, MA (2019). Promover el comportamiento proambiental de los empleados a través de prácticas de gestión de recursos humanos ecológicos. *Responsabilidad social corporativa y gestión medioambiental*, 26 (2), 424–438. <https://doi.org/10.1002/csr.1694>
- Saqib, Y. M., Cao, Y., Yasir, H. M., Ghulam, M. K., Mudassir, H. M., & Ramayah, T. (2020). Pathways towards Sustainability in Organizations: Empirical Evidence on the Role of Green Human Resource Management Practices and Green Intellectual Capital. *Sustainability*, 12(8), 3228. <http://dx.doi.org/10.3390/su12083228>
- Shafaei, A., Nejati, M., & Yusmani, M. Y. (2020). Green human resource management: A two-study investigation of antecedents and outcomes. *International Journal of Manpower*, 41(7), 1041-1060. <http://dx.doi.org/10.1108/IJM-08-2019-0406>
- Wesley Ricardo de, S. F., Caldeira-Oliveira, J., Adriano, A. T., Nelson, O. S., & Talita, B. T. (2020). Green human resource management and corporate social responsibility: Evidence from Brazilian firms. *Benchmarking*, 27(4), 1551-1569. <http://dx.doi.org/10.1108/BIJ-12-2019-0543>
- Yi, J (2019) Green human resource management a systematic literature review from 2007 to 2019 *Benchmarking: An International Journal* <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/BIJ-12-2018-0438/full/html> DOI 10.1108/BIJ-12-2018-0438”
- Yong, J. Y., M-Y Yusliza, Charbel Jose, C. J., & Ahmad, N. H. (2020). Exploratory cases on the interplay between green human resource management and

advanced green manufacturing in light of the Ability-Motivation-Opportunity theory. *The Journal of Management Development*, 39(1), 31-49. <http://dx.doi.org/10.1108/JMD-12-2018-0355>

Zhang, Y., Luo, Y., Zhang, X., & Zhao, J. (2019). How Green Human Resource Management Can Promote Green Employee Behavior in China: A Technology Acceptance Model Perspective. *Sustainability*, 11(19), 5408. <http://dx.doi.org/10.3390/su11195408>

Zhao, J., Liu, H., & Sun, W. (2020). How Proactive Environmental Strategy Facilitates Environmental Reputation: Roles of Green Human Resource Management and Discretionary Slack. *Sustainability*, 12(3), 763. <http://dx.doi.org/10.3390/su12030763>

ANEXOS

ANEXO 1.

Artículos seleccionados

N°	Cód.	Autor y año	Título
1	A-R-1	Khan et al., (2020)	¿Contribuyen las prácticas ecológicas de gestión de recursos humanos al rendimiento sostenible en la industria manufacturera?
2	A-R-6	Zhao et al., (2020)	Cómo la estrategia ambiental proactiva facilita la reputación ambiental: El papel de la gestión ecológica de los recursos humanos y la holgura discrecional.
3	A-R-17	Al-Romeedy et al., (2019)	Gestión ecológica de los recursos humanos en las agencias de viajes egipcias:
4	A-R-19	Mishra (2017)	Gestión ecológica de los recursos humanos.
5	A-R-30	Wesley et al., (2020)	Gestión ecológica de los recursos humanos y responsabilidad social de las empresas: Datos de las empresas brasileñas.
6	A-R-34	Mishra (2018)	Impulsar la gestión ecológica de los recursos humanos en la India: Un marco para el desarrollo organizativo sostenible
7	A-R-38	Saeed et al., (2019)	Promover el comportamiento proambiental de los empleados a través de prácticas de gestión de recursos humanos ecológicos.
8	A-R-8	Yusliza et al., (2019)	Compromiso de la alta dirección, responsabilidad social de las empresas y gestión ecológica de los recursos humanos: Un estudio malayo
9	A-R-12	Andjarwati et al., (2019).	El impacto de la gestión ecológica de los recursos humanos para conseguir la sostenibilidad de la empresa.
10	A-R-22	Pham et al., (2020)	Gestión ecológica de los recursos humanos: revisión exhaustiva y programa de investigación futuro.
11	A-R-24	Bombiak (2019)	Gestión ecológica de los recursos humanos: ¿la última tendencia o una necesidad estratégica?
12	A-R-37	Joyce & Vijai (2020)	Un estudio teórico sobre la gestión ecológica de los recursos humanos (GRH): Una práctica innovadora para la sostenibilidad de las organizaciones.
13	A-R-4	Saqib et al., (2020)	Caminos hacia la sostenibilidad en las organizaciones: Pruebas empíricas sobre el papel de las prácticas de gestión de recursos humanos ecológicos y el capital intelectual ecológico.
14	A-R-9	Mwita (2019)	Revisión conceptual de las prácticas de gestión de recursos humanos ecológicos.
15	A-R-25	Al-Minhas et al. (2020)	Gestión medioambiental de las empresas: Una revisión e integración de la gestión ecológica de los recursos humanos y la logística ecológica.
16	A-R-47	Bazrkar, A., & (2021)	Prácticas corporativas de gestión de recursos humanos verdes.
17	A-R-46	Yong, (2020)	Gestión verde de los recursos humanos: una revisión sistemática de la literatura de 2007 a 2019
18	A-R-51	Gilal, (2019)	Promoción del desempeño ambiental a través de prácticas verdes de gestión de recursos humanos en instituciones de educación superior: un modelo de mediación moderado
19	A-R-52	Muisyo, (2021)	Mejorar el desempeño ecológico de FIRM a través de la gestión de recursos humanos ecológica: el papel moderador de la cultura de innovación ecológica.
20	A-R-33	Fayyazi, M. (2017)	Investigar las barreras de la implementación de la gestión verde de los recursos humanos en el petróleo industria.

Nota: Artículos seleccionados tipo mixto

ANEXO 2

Matriz de hallazgos

Prácticas de gestión verde de recursos humanos para promover el comportamiento pro ambiental de los empleados				
Cod. Art.	FUENTE	CATEGORÍAS	MUESTRA	HALLAZGOS
A1	Khan, NU, Bhatti, MN, Obaid, A., Sami, A. y Ullah, A. (2020). Do green human resource management practices contribute to sustainable performance in the manufacturing industry? International Journal of Environment & Sustainable Development, 19 (4), 412–432. https://doi.org/10.1504/JESD.2020.110647	Reclutamiento y selección de los verdes	248 empresas manufactureras de Malasia.	LIMITACIONES: Sin embargo, esto también tiene algunas limitaciones con sus positivos resultados. En primer lugar, este estudio mide el desempeño sostenible a partir de una reflexión la medida. La investigación futura debería trabajar con esta limitación con un tamaño de muestra más grande en diferentes sectores y regiones. En segundo lugar, los estudios futuros deberían probar los efectos de moderación comparar las diferencias de hipótesis basadas en los antecedentes de la empresa. HALLAZGOS: Los resultados de la investigación confirmaron una relación positiva directa entre prácticas de recursos humanos verdes y desempeño sostenible dentro de las empresas seleccionadas. Este estudio se adhirió recomendaciones y direcciones para futuras investigaciones con limitaciones inherentes. Los hallazgos de este estudio serán útiles para los certificados ISO-14001 de Malasia. <i>Empresas y en otros lugares con una economía similar</i>
		Formación y desarrollo ecológicos		
		Evaluación y recompensas ecológicas		
		Rendimiento sostenible		
A6	Zhao, J., Liu, H., & Sun, W. (2020). How Proactive Environmental Strategy Facilitates Environmental Reputation: Roles of Green Human Resource Management and Discretionary Slack. Sustainability, 12(3), 763. http://dx.doi.org/10.3390/su12030763	Reclutamiento y selección ecológicos	200 empresas pequeñas y medianas de China (empresas químicas, metalúrgicas y biomédicas, etc.)	LIMITACIONES: Los estudios futuros podrían utilizar otros datos u otros métodos para incluir medidas de reputación ambiental adicionales y más objetivas, lo que mejoraría la confianza en la solidez de nuestros hallazgos. HALLAZGOS: Se ha demostrado que las estrategias y el desempeño de las empresas dependían principalmente de los recursos y las capacidades de las empresas, Los hallazgos destacan los roles vitales que desempeñan los gerentes y los gestión de recursos humanos en la implementación de las estrategias ambientales de las empresas y la promoción de las empresas reputación medioambiental... Se agregaron variables adicionales para probar la solidez de los hallazgos ante la posibilidad de asociación. Controlamos el desempeño financiero de las empresas, porque la inversión en prácticas ambientales necesita recursos financieros, por lo que el estado financiero puede afectar la inversión de las empresas en recursos humanos verde (p. 11).
		Participación ecológica		
		Desempeño ecológico		
		Recompensa ecológicos		
A17	Al-Romeedy, B. S. (2019). Green human resource management in Egyptian travel agencies: constraints of implementation and requirements for success. Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism, 18(4), 529–548. https://doi.org/10.1080/15332845.2019.1626969	Reclutamiento verdes	270 formularios de encuesta a una muestra aleatoria de directores de agencias de viajes egipcias en la gobernación de El Cairo.	LIMITACIONES: Con respecto a las limitaciones, este estudio es el primer estudio sobre la implementación de prácticas de GHRM en las agencias de viajes egipcias. También fue el primer estudio que discutió las limitaciones de la aplicación de estas prácticas y los requisitos para una implementación exitosa. Aunque el estudio se basó en una muestra aleatoria de los gerentes de las agencias de viajes egipcias, una gran proporción de ellos no está familiarizada con las prácticas de GHRM. HALLAZGOS: El estudio también mostró que es necesario involucrar a los empleados en la presentación de ideas y propuestas sobre cómo preservar el medio ambiente, el desarrollo de las iniciativas verdes necesarias para su implementación. Además, los resultados revelaron la necesidad de desarrollar un sistema de recompensas para los propietarios de ideas creativas en el campo del medio ambiente y motivar a los empleados a cuidar el medio ambiente y la aplicación de prácticas verdes.pg 14
		Selección verdes		
		Evaluación de desempeño verdes		
		Recompensas ecológicas		
		Capacitación y desarrollo verdes		

A19	Mishra, P. (2017). Green human resource management. <i>International Journal of Organizational Analysis</i> , 25(5), 762-788. http://dx.doi.org/10.1108/IJOA-11-2016-1079	Reclutamiento y selección ecológicos Desempeño ecológico recompensas ecológicas Capacitación ambiental Formación ecológica	6 organizaciones de fabricación.	LIMITACIONES: Este estudio proporciona una revisión exhaustiva de la literatura sobre las prácticas de gestión de recursos humanos ecológicos. Otra limitación es que este estudio proporciona la integración de solo cuatro áreas como ejemplo para construir una organización holística. Los estudios futuros pueden extender este modelo y probarlo involucrando otras iniciativas como el marketing verde y las finanzas verdes. HALLAZGOS: Los hallazgos sugieren que hay más margen para utilizar todo el potencial de las prácticas de GHRM para fomentar comportamiento en las organizaciones. Los análisis de datos también revelan que el apoyo de la alta dirección y el aprendizaje mutuo entre departamentos son cruciales para facilitar comportamientos ecológicos entre los empleados. Negativo: En el caso del reclutamiento y selección, en la actualidad, las organizaciones solo practican el "uso de portales online y redes sociales". No se tuvo en cuenta el acceso a green personalidad y habilidades en el proceso de selección. pg 777
A30	Wesley Ricardo de, S. F., Caldeira-Oliveira, J., Adriano, A. T., Nelson, O. S., & Talita, B. T. (2020). Green human resource management and corporate social responsibility: Evidence from Brazilian firms. <i>Benchmarking</i> , 27(4), 1551-1569. http://dx.doi.org/10.1108/BJ-12-2019-0543	Reclutamiento verde Selección verde Capacitación verde Recompensas verdes Trabajo en equipo verde Reclutamiento y selección ecológicos	853 empresas brasileñas de las industrias metalúrgica, automotriz y química	LIMITACIONES: El enfoque era una sola economía emergente: Brasil – se debe realizar investigación en otros países emergentes o incluso comparar diferentes realidades. La adopción de la RSE en las empresas puede depender de otros factores, como los requisitos legales y reglamentarios; por lo tanto, la investigación futura puede probar otros tipos de investigación; restricciones relacionadas con un estudio de encuesta electrónica; por lo tanto, se necesita más investigación para determinar cómo y por qué la gestión de recursos humanos contribuye a la RSE. HALLAZGOS: Los hallazgos evidencian que las prácticas de evaluación del desempeño (GHRM2), el trabajo en equipo (GHRM04) y el reclutamiento y selección (GHRM05) son los más importantes, en este orden, para un mejor desempeño de RSE, demostrando que GHRM es importante para la construcción de organizaciones sostenibles pg 1562
A34	Driving forward green human resource management in India: A framework for sustainable organizational development. (2018). <i>Human Resource Management International Digest</i> , 26(3), 29-31. http://dx.doi.org/10.1108/HRMID-02-2018-0038	Formación ecológico Rendimiento ecológico Recompensa y beneficio ecológico Responsabilidad social corporativa	6 empresas de fabricación en la India	LIMITACIONES: El documento proporciona conocimientos estratégicos y pensamiento práctico que han influido en algunas de las organizaciones líderes del mundo... El reclutamiento y la selección pueden volverse más ecológicos al limitar el uso de papel a través de un enfoque sobre la contratación en línea, lo que hicieron las seis empresas indias. Luego, reclutando candidatos que mostrar valores respetuosos con el medio ambiente significa que estarán más deseosos de participar en prácticas operativas ecológicas. HALLAZGOS: Este problema tiene un significado positivo para las organizaciones desde la gestión de recursos humanos ecológica. Prácticas poseen el poder de bombear un factor de bienestar en el mercado, olíticas imagen de una organización a los ojos de los candidatos y los clientes. De hecho, una encuesta realizada sitio de trabajo MonsterTRAK.com reveló cómo el noventa y dos por ciento de los candidatos se sienten atraídos por empleadores con credenciales ecológicas. Un marco de intervenciones clave incluye la creación de una armonía de prácticas corporativas más amplias que todos los equipos puedan reconocer como pertenecientes al núcleo cultural de la organización.
A38	Saeed, BB, Afsar, B., Hafeez, S., Khan, I., Tahir, M. y Afridi, MA (2019). Promover el comportamiento proambiental de los empleados a través de prácticas de gestión de recursos humanos ecológicos. <i>Responsabilidad social corporativa y gestión medioambiental</i> , 26 (2), 424–438. https://doi.org/10.1002/csr.1694	Reclutamiento y selección ecológicos Formación y desarrollo ecológico Evaluación del desempeño ecológico Empoderamiento verde	347 empleados que trabajan en las industrias de generación de carbón, energía, alimentos, química y farmacéutica	LIMITACIONES: La investigación futura debería utilizar más objetivos medidos de comportamiento proambiental. Segundo, las prácticas de gestión de recursos humanos verdes influyen en los comportamientos medioambientales de los empleados a través de mecanismos subyacentes. Las investigaciones futuras deberían analizar otros mediadores (p. ej., compromiso ecológico, satisfacción laboral y estilo de vida) y moderadores (p. ej., conciencia ambiental y autoeficacia) para explicar mejor el efecto de las prácticas de gestión de recursos humanos verdes en comportamientos proambientales. HALLAZGOS: Las prácticas ecológicas de gestión de recursos humanos afectaron positivamente el comportamiento proambiental de los empleados, y el capital psicológico proambiental y el conocimiento ambiental de los empleados moderó el efecto de las prácticas verdes de gestión de recursos humanos en el

	Recompensa y compensación ecológicas		comportamiento proambiental, mostrando cómo se mejoró el comportamiento proambiental de los empleados en las empresas con prácticas verdes de gestión de recursos humanos. Los presentes resultados mostraron que la gestión de recursos humanos verde tiene un impacto indirecto, a través de clima psicológico, sobre el comportamiento proambiental. A pesar de los vínculos conceptuales entre la gestión de recursos humanos ecológica y la protección del medio ambiente, el comportamiento, la evidencia empírica insuficiente aborda esta asociación... Prácticas verdes de gestión de recursos humanos afectó positivamente los comportamientos ambientales de los empleados.	
A8	M-Y Yusliza, Nurul, A. N., Charbel José, C. J., Fernando, Y., Fawehinmi, O., & Bruno Michel Roman, P. S. (2019). Top management commitment, corporate social responsibility and green human resource management: A Malaysian study. <i>Benchmarking</i> , 26(6), 2051-2078. http://dx.doi.org/10.1108/BJJ-09-2018-0283	Contratación y Selección verde Capacitación y desarrollo Compensación y recompensas verdes Responsabilidad social empresarial	de 400 de Malasia de fabricación y servicios organizaciones	LIMITACIONES: Brindan información sobre la naturaleza de GHRM y cómo se ve afectado por la RSE y el compromiso de la alta dirección en una economía emergente; en este estudio en particular, Malasia. Además, los resultados observados destacan la importancia crucial del compromiso de la alta dirección en implementar prácticas de GHRM y RSE de manera eficiente para crear un desempeño ambiental positivo. HALLAZGOS: los hallazgos observados indican una relación positiva significativa entre la alta dirección, compromiso y RSE, así como todas las dimensiones de GHRM. Sin embargo, contraintuitivamente, la relación entre RSE y GHRM no eran tan significativos como se esperaba (excepto para RSE y análisis ecológico / trabajo descripción), que se puede explicar a través de la perspectiva emergente de que la RSE y la GRH deben estar vinculadas. Pg 2068
A12	Andjarwati, T., Budiarti, E., Abdul, K. A., Khouri, S., & Rebilas, R. (2019). THE IMPACT OF GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT TO GAIN ENTERPRISE SUSTAINABILITY. <i>Polish Journal of Management Studies</i> , 20(2), 93-103. http://dx.doi.org/10.17512/pjms.2019.20.208	Formación y desarrollo ecológico Comportamiento ecológicos Selección y contratación	Empleados del sector minero de Indonesia	LIMITACIONES: Los valores éticos individuales se toman como moderadores y los estudios futuros pueden utilizarlos como mediadores en sus estudios. HALLAZGOS: Negativo Los resultados revelan que la formación y el desarrollo ecológico no son factores importantes para predecir la sostenibilidad medioambiental. Positivo: los resultados muestran que el comportamiento ecológico aumenta el impacto de las políticas ecológicas, las prácticas de gestión de recursos humanos y la formación y el desarrollo ecológicos en la sostenibilidad medioambiental.
A22	Pham, N. T., Hoang, H. T., & Phan, Q. P. T. (2020). Green human resource management: a comprehensive review and future research agenda. <i>International Journal of Manpower</i> , 41(7), 845-878. https://doi.org/10.1108/IJM-07-2019-0350	Reclutamiento y selección ecológicos Formación y desarrollo Evaluación de rendimiento Remuneración y recompensas	No se evidencio	Limitaciones: Se aconseja integrar los nuevos aspectos y la ética de GHRM para mejorar la eficacia de la estrategia de desarrollo sostenible de la organización. Hallazgo positivo: A partir de los resultados se muestra que las prácticas de GHRM, como la formación y el desarrollo, el sistema de retribución y recompensa, la gestión del de rendimiento, y el reclutamiento y la selección como factores esenciales para generar desarrollo ambientalmente sostenible de la organización. Por lo tanto, estas prácticas ecológicas pueden ser potenciales para las empresas orientadas a la ecología para aplicarlas eficazmente. P 19
A4	Saqib, Y. M., Cao, Y., Yasir, H. M., Ghulam, M. K., Mudassir, H. M., & Ramayah, T. (2020). Pathways towards Sustainability in Organizations: Empirical Evidence on the Role of Green Human Resource Management Practices and Green Intellectual Capital. <i>Sustainability</i>	Reclutamiento y selección verde Capacitación ambiental verde Recompensas ecológicas Desempeño ecológico	800 empresas manufactureras	LIMITACIONES: Se sugiere que el estilo cognitivo utilizado para la toma de decisiones y la resolución de problemas podría moderar la relación entre la gestión de recursos humanos verde, el capital intelectual verde y la sostenibilidad. HALLAZGOS: Los hallazgos de este estudio indicaron cómo las actividades verdes ayudan a las empresas a atraer empleados talentosos, competentes, trabajadores y comprometidos con el medio ambiente, lo que ayuda a las empresas a obtener una ventaja competitiva. P16. Negativo: Los hallazgos indicaron que solo dos atributos de las prácticas de gestión de recursos humanos ecológicos tienen una relación positiva y significativa con el desempeño sostenible: reclutamiento y selección ecológicos y recompensas ecológicas.

A46	Yong, J. Y., Yusliza, M.-Y., & Fawehinmi, O. O. (2020). Green human resource management: A systematic literature review from 2007 to 2019. <i>Benchmarking: An International Journal</i> , 27(7), 2005–2027. https://doi.org/10.1108/BIJ-12-2018-0438	Contratación y selección verde	Se revisaron un total de 70 artículos.	LIMITACIONES: Este documento se limita a una revisión de artículos académicos que se pueden obtener de bases de datos en línea, que contienen las palabras "Gestión de recursos humanos ecológicos", "Gestión de recursos humanos ecológicos", "Recursos humanos ecológicos", "Gestión de recursos humanos medioambientales", "Formación ecológica" y "Formación medioambiental". En el título. Además, solo se evaluaron artículos de revistas revisadas por pares de alta calidad. Hallazgo positivo: Muestra la importancia de la GRH verde para garantizar la sostenibilidad medioambiental y la competitividad en el mundo empresarial a través de la implicación organizativa e individual, Las ideas novedosas y la creatividad en la implementación de la RSE deben estar en consonancia con análisis ecológico y descripción del puesto de trabajo. Pg. 2069
		Formación y desarrollo		
		Gestión del rendimiento		
		Compensación y recompensas		
A47s	Bazrkar, A., & Moshiripour, A. (2021). Corporate Practices of Green Human Resources Management. <i>Foresight & STI Governance</i> , 15(1), 97–105. https://doi.org/10.17323/2500-2597.2021.1.97.105	Contratación y selección verde	84 empresas.	Limitaciones: Al tratarse de un estudio exploratorio, los resultados de la investigación están limitados por el tamaño de la muestra y los resultados pueden cambiar si el tamaño de la muestra cambia. Además, los diferentes puntos de vista sobre el tema de la investigación entre los miembros de la población estadística pueden afectar a los resultados. HALLAZGOS: Como revelan los resultados, se puede afirmar que las empresas estudiadas pueden mejorar su rendimiento medioambiental aplicando medidas de gestión ecológica de los recursos humanos, así como promoviendo el conocimiento medioambiental entre sus empleados. Los resultados de segunda hipótesis revelaron que el conocimiento medioambiental desempeña un papel mediador en las relaciones entre las medidas de selección y empleo ecológicas, la formación ecológica y el desarrollo. pg 103.
		Formación verde		
		Gestión del rendimiento		
		Motivación verde		
A51	Gilal, F. G., Ashraf, Z., Gilal, N. G., Gilal, R. G., & Channa, N. A. (2019). Promoting environmental performance through green human resource management practices in higher education institutions: A moderated mediation model. <i>Corporate Social Responsibility & Environmental Management</i> , 26(6), 1579–1590. https://doi.org/10.1002/csr.1835	Contratación y selección verde	214 empleados.	LIMITACIONES: El presente estudio tiene sus limitaciones, este estudio examinó el desempeño ambiental asociado con las prácticas de gestión de recursos humanos ecológicos en una industria (es decir, el contexto de la educación superior) y en el entorno de un solo país (es decir, Pakistán en el sur de Asia). Se necesita más investigación para determinar la posibilidad de generalizar los hallazgos en diferentes entornos. HALLAZGOS: revelan que las prácticas de gestión de recursos humanos ecológicos de las empresas se relacionan positivamente con el desempeño ambiental. Negativo: la influencia de las prácticas ecológicas de gestión de recursos humanos en el desempeño ambiental es estadísticamente más significativa a través de la pasión ambiental para los empleados con altos valores ecológicos individuales que los empleados con valores ecológicos más bajos. pg 6.
		Formación y desarrollo		
		Gestión del rendimiento		
		Compensación y recompensas		
A52	Muisyo, P. K., & Qin, S. (2021). Enhancing the FIRM'S green performance through green HRM: The moderating role of green innovation culture. <i>Journal of Cleaner Production</i> , 289, N.PAG. https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.125720	Contratación y selección verde	300 empleados en empresas manufactureras chinas ubicadas en la provincia de Jiangsu.	Limitaciones: El estudio también tiene implicaciones para la alta dirección y el mundo académico. Las conclusiones muestran que los gestores de recursos humanos pueden desarrollar las capacidades ecológicas mediante la selección y la contratación, así como la formación y el desarrollo de los empleados para un mayor rendimiento ecológico.
		Formación y desarrollo		

		Gestión del rendimiento		Hallazgos positivos: Los resultados muestran que existe una relación positiva y significativa entre el reclutamiento y selección ecológico, la evaluación del rendimiento y el sistema de recompensas y pagos, entre la formación y el desarrollo de los empleados. pg 9. Asimismo los hallazgos indican que para lograr una sostenibilidad ambiental real y duradera y un mejor desempeño ambiental es necesario la fusión innovadora de GHRM y la cultura innovadora verde. pg 9.
		Compensación y recompensas		
		reclutamiento y selección ecológicos		
		formación y desarrollo		
		rendimiento ecológico		Hallazgos negativos: Los resultados del estudio han revelado que las barreras más importantes para la implementación del verdeLa gestión de recursos humanos fue la falta de un plan integral para implementar la gestión de recursos humanos verde, y ambiguos de valor verde. pg 106. Positivo: Las prácticas de contratación pueden respaldar una gestión ecológica eficaz al garantizar que los nuevos empleados comprendan la cultura verde de una organización y compartan sus valores ambientales pg La implementación de HRM verde es necesaria para implementar los sistemas estratégicos de RRHH que se ajustan a la cultura de la organización y a los objetivos a largo plazo pg 106.
A33	Fayyazi, M. (2017), Investigating the barriers of the green human resource management implementation in oil industry. GrowingScience doi: 10.5267/j.msl.2014.12.002	remuneración y recompensa		
		Reclutamiento y selección verdes		Limitaciones: los resultados de los estudios citados pueden estimular el interés por la aplicación del concepto de GHRM en las organizaciones polacas y la ampliación del alcance de su uso como herramienta para el desarrollo sostenible de las empresas.
		rendimiento ecológico		Hallazgos positivos: Los estudios realizados en Polonia mostraron que las prácticas ecológicas se aplican principalmente para mejorar la imagen de la empresa o para obtener beneficios financieros, asimismo el desarrollo de actitudes respetuosas con el medio ambiente del personal se considera en gran medida una ventaja secundaria. Negativo: El problema principal la ausencia de percibir los temas ambientales como elementos de la gestión estratégica, GHRM puede generar un valor agregado solo cuando los objetivos proambientales de HRM están integrados en la política comercial general de una empresa. pg 1656y 1657.
A24	Bombiak, E. (2019). Green human resource management – the latest trend or strategic necessity? Entrepreneurship and Sustainability Issues, 6(4), 1647-1662. http://dx.doi.org/10.9770/jesi.2019.6.4(7)	Motivación verde	300 empresas polacas	
		Contratación y selección verde		Limitaciones: El modelo sugiere que los directivos y los empleados (como partes interesadas principales) tienen una fuerte influencia en la adopción tanto de la GHRM como del SGLOG, siendo los directivos los que más influyen.
		Formación y desarrollo		Hallazgo positivo: Uno de los principales resultados de esta revisión bibliográfica sobre los componentes clave de la GHRM y el SGLOG es la revelación del vínculo y la interfaz entre ambos, sobre cuya base el documento desarrolla y presenta ahora un modelo conceptual integrador que vincula la GHRM y el SGLOG, pues la GHRM con mayor impacto en la implementación de la logística verde son los de formación y desarrollo verde.
A25	Al-Minhas, U., Ndubisi, N. O., & Barrane, F. Z. (2020). Corporate environmental management: A review and integration of green human resource management and green logistics. Management of Environmental Quality: An International Journal, 31(2), 431–450. https://doi.org/10.1108/MEQ-07-2019-0161	Gestión del rendimiento	No se evidencio	
		Compensación y recompensas		
A37	Joyce. D & Vijai C. (2020) A Theoretical Study on Green Human Resource	Reclutamiento verde	se recogieron de varios	Limitaciones: La gestión verde de los recursos

<p>Management (Ghrm): An Innovative Practice for Organizational Sustainability. European Journal of Molecular and Clinical Medicine</p>	<p>Evaluación del desempeño verde</p>	<p>documentos de investigación, sitios web e informes de empresas.</p>	<p>humanos tiene un alcance de investigación en el campo de los ejecutivos y un hueco en el andamiaje entre los recursos humanos verdes competentes de la junta y la investigación en la gestión medioambiental.</p>
	<p>Compensación y recompensas verdes</p>		<p>Hallazgos positivo: Los resultados de la revisión sugieren que la comprensión de cómo las prácticas de GHRM influyen en la motivación de los empleados para involucrarse en las actividades medioambientales va por detrás de la comprensión de cómo las organizaciones desarrollan habilidades verdes y proporcionan a los empleados oportunidades para involucrarse en los esfuerzos organizativos.</p>
<p>A9 Mwita, K. M. (2019). Conceptual Review of Green Human Resource Management Practices, East African Journal of Social and Applied Sciences, 1(2), 13-20. https://www.researchgate.net/publication/338385451_CONCEPTUAL_REVIEW_OF_GREEN_HUMAN_RESOURCE_MANAGEMENT_PRACTICES/link/5e105ada4585159aa4b127fb/download</p>	<p>Reclutamiento y selección verdes</p> <p>Formación y desarrollo ecológicos</p> <p>Gestión del rendimiento ecológico</p> <p>Recompensas ecológicas</p>	<p>Los trabajos incluidos en este estudio son los que se publicaron entre 2005 y 2019</p>	<p>LIMITACIONES: Organizar e impartir más programas de formación a los miembros directivos y no directivos de las distintas organizaciones para aumentar la concienciación y la comprensión de la gestión ecológica de los recursos humanos. En segundo lugar, las instituciones educativas deben incluir la GRH ecológica en sus planes de estudio para garantizar que se produzcan más graduados verdes en estas instituciones.</p> <p>HALLAZGOS Positivo: Las prácticas de administración de recursos humanos verdes proporcionan como consecuencia el desarrollo de la sostenibilidad pues se enfocan en la reserva y preservación de recursos naturales y minimización del desperdicio. Entonces, hay una correlación bastante intenso entre Corporate Social Responsabilidad (RSE), Administración de Recursos Humanos Verdes (GHRM) y sostenibilidad ambiental. pg 18</p>

Anexo 3

Rejilla de revisiones sistemáticas

<p>Hallazgos</p>	<p>Los resultados de la investigación confirmaron una relación positiva directa entre prácticas de recursos humanos verdes y desempeño sostenible dentro de las empresas seleccionadas.</p>		<p>Nota. La tabla ...</p>
------------------	---	--	---------------------------

Código	Link	Referencia	Autor	Título	País	Revista de datos	Palabras clave	Enfoque Metodología	Objetivo	Cuartil (Q)	Muestra	Categoría	Limitaciones del estudio
AR 01	https://www.mdpi.com/2019/13/71/1050/1321836	<p>Fernández (2021)</p> <p>Archetypes of Green-Growth Strategies and the Role of Green Human Resource Management in Their Implementation. (2021). Sustainability, 13(2), 836.</p>	Ana LabeliaFernández	Archetypes of Green-Growth Strategies and the Role of Green Human Resource Management in Their Implementation.	España	Sustainability	Creación verde; estrategia; Enfoque de investigación No experimental exploración; explotación; Ambientes	Investigación No experimental exploración; explotación; Ambientes	Unir estrategias de crecimiento verde con prácticas de gestión de recursos humanos verdes (p. 11).	Q4	248 empresas de manufacturas de turteras ecológicas de Malasia con certificación ISO-14001	ReclutamientoLa selección de los verdes futuras Formación y desarrollo ecológicos esta Evaluación y limitación con recompensas un tamaño de muestra más grande en sostenibles diferentes sectores y regiones.	
AR 02	<p>https://www.sciencedirect.com/doi/abs/10.1016/j.jesd.2020.110647</p> <p>https://doi.org/10.1503/journal.ijm.201504</p>	<p>Khan, NU, Bhatti, Ullah, Bhatti, Mansoor Nazir- Ullah, Abrar, Obaid, Sustainable performance in the manufacturing industry? Journal of Environment & Sustainable Development, 19 (4), 412–432.</p>	Khan, Noor Ullah, Bhatti, Mansoor Nazir- Ullah, Abrar, Obaid, Abdul	Do green human resource management practices contribute to sustainable performance in the manufacturing industry?	Pakistan	Problems and Perspectives in Management	Prácticas ecológicas recursos humano recomensas ecológicas selección ecológica formación ecológica rendimiento	Enfoque de investigación Cualitativo	Relación positiva directa significativa entre las prácticas de recursos humanos ecológicos y el desempeño sostenible dentro de las empresas seleccionadas (p. 413).				
AR 03	<p>https://www.archgate.net/publication/3349987</p> <p>Does having knowledge of green human resource management practices influence its implementation within organizations? Perspectives in Management</p>	<p>Mtembu, Vuyokazi</p>	Mtembu, Vuyokazi	Does having knowledge of green human resource management practices influence its implementation within organizations?	Sudáfrica	ResearchGate	Gestión de recursos humano, gestión del conocimiento, organización sostenibles, gestión	Enfoque de investigación Mixto	existe una relación entre el conocimiento de las actividades de gestión de recursos humanos ecológicos y su implementación dentro de la				

Anexo 3: Rejilla de revisiones sistemáticas (continuación)

Código	Link	Referencia	Autor	Título	País	Revista	Base de datos	Palabras clave	Enfoque Metodología	Objetivo	Cuartil (Q)	Muestra	Categoría	Limitaciones del estudio	Hallazgos
AR 04	https://www.dpi.com/1050/1218/32	Saqib Yaqoob Malik - Ghulam, M. K., & Mudassir, H. M., & Ramayah, T. (2020). Pathways towards Sustainability in Organizations: Empirical Evidence on the Role of Green Human Resource Management Practices and Sustainability in China	Saqib Yaqoob Malik - Ghulam, M. K., & Mudassir, H. M., & Ramayah, T. (2020). Pathways towards Sustainability in Organizations: Empirical Evidence on the Role of Green Human Resource Management Practices and Sustainability in China	Pathways towards Sustainability in Organizations: Empirical Evidence on the Role of Green Human Resource Management Practices and Sustainability in China	China	Sustainability	WOS	Gestión de recursos humanos	Enfoque: Cuantitativo	Al implementar actividades ecológicas, pueden obtener una ventaja competitiva (p. 19).	Q2	800 empresas de manufacturas ecológicas y talentosas	Reclutamiento y selección de personal	Se sugiere que los usuarios de las empresas a través de la toma de decisiones, resolución de problemas y recompensas con el medio ambiente (p. 16).	Las actividades verdes ayudan a las empresas a atraer empleados ecológicos y talentosos, evaluarlos y resolverlos competentes, recomendarlos y contratarlos con el medio ambiente (p. 16).
AR 05	https://www.dpi.com/1050/1218/32	Yong, J. Y., M-Y Yusliza, Charbel Jose, C. J., & Ahmad, N. H. (2020). Exploratory cases on the interplay between green human resource management and advanced manufacturing in light of the Ability-Motivation-Opportunity theory	Jing Yi Yong; M-Y Yusliza; Charbel Jose Chiappetta Jabbar; Ahmad, Noor Hazlina.	Exploratory cases on the interplay between green human resource management and advanced manufacturing in light of the Ability-Motivation-Opportunity theory	Malaysia	The Journal of Management Development	WOS	Marketing digital	Enfoque: exploratorio	El estudio concluye que los siguientes cuatro factores principales influyen significativamente en la decisión de adoptar Green HRM en las grandes empresas manufactureras de Malasia (p. 45).	Q2	200 empresas pequeñas y medianas de China	Selección de personal	Los estudios demuestran que las estrategias de desarrollo y otros datos ecológicos de las empresas principales de China	Se ha demostrado que las estrategias de desarrollo y otros datos ecológicos de las empresas principales de China
AR 06	https://www.dpi.com/1050/1218/32	Zhao, J., Liu, H., & Sun, W. (2020). How Proactive Environmental Strategy Facilitates Reputation: Roles of Green Human Resource Management and Discretionary Slack Sustainability	Zhao, J., Liu, H., & Sun, W. (2020). How Proactive Environmental Strategy Facilitates Reputation: Roles of Green Human Resource Management and Discretionary Slack Sustainability	How Proactive Environmental Strategy Facilitates Reputation: Roles of Green Human Resource Management and Discretionary Slack Sustainability	China	Sustainability	WOS	Estrategia ambiental proactiva	Enfoque: Cuantitativo	La gestión de recursos humanos ecológicos es un recurso para que una empresa logre sus objetivos estratégicos ambientales (p. 12).	Q2	200 empresas pequeñas y medianas de China	Selección de personal	Los estudios demuestran que las estrategias de desarrollo y otros datos ecológicos de las empresas principales de China	Se ha demostrado que las estrategias de desarrollo y otros datos ecológicos de las empresas principales de China

Nota. La tabla muestra la rejilla de revisiones sistemáticas de la investigación.

Anexo 3: Rejilla de revisiones sistemáticas (continuación)

Código	Link	Referencia	Autor	Título	País	Revista de datos	Palabras clave	Enfoque Metodología	Objetivo	Cuartil (Q)	Muestra	Categoría	Limitaciones del estudio	Hallazgos
AR 07	https://www.dpi.co/1-1050/11/19/5408/x.do/390/su11195	Zhang, Y., Luo, Y., Zhang, X., & Zhao, J. (2019). How Green Human Resource Management Can Promote Green Employee Behavior in China: A Technology Acceptance Model Perspective	Zhang, Yujing - Luo, Yilin, Zhang, Xinjing, Zhao, Jing	Green Human Resource Management Can Promote Green Employee Behavior in China: A Technology Acceptance Model Perspective	China	Sustainability	Gestión de recursos humanos	Enfoque Cualitativo y investigación comportamental	La práctica de GHRM tiene un efecto directo en el comportamiento del lugar de trabajo verde en el rol de los empleados	Q2	400	Contratación y Selección de verde	Contratación y Selección de verde observados en Malasia	Una relación positiva significativa entre la alta dirección y compromiso RSE, así como todas las dimensiones de GHRM (p. 2068).
AR 08	https://www.mergal.com/sight/c1108/B108-0283/f	Yusliza, Nurul Aimi Norazmi, Charbel Jose M-Y Yusliza, Nurul Aimi Norazmi, Charbel Jose Chiappetta Jabbar, Fernando Yudi, Fawehinmi, Olawole.	Yusliza, Nurul Aimi Norazmi, Charbel Jose M-Y Yusliza, Nurul Aimi Norazmi, Charbel Jose Chiappetta Jabbar, Fernando Yudi, Fawehinmi, Olawole.	Top management commitment, corporate social responsibility and green human resource management	Malaysia	Emerald insight est.	Los resultados muestran que la práctica de GHRM tiene un efecto directo en el comportamiento del lugar de trabajo verde	Método de Investigación Cuantitativo	Las organizaciones deben centrar más la atención en el compromiso de la alta dirección (p. 20).	Q2	400	Contratación y Selección de verde	Contratación y Selección de verde observados en Malasia	Una relación positiva significativa entre la alta dirección y compromiso RSE, así como todas las dimensiones de GHRM (p. 2068).
AR 09	https://www.researchgate.net/publication/338385451_CONCEPTUAL REVIEW OF Green Human Resource Management Practices	Mwita, K. M. (2019). Conceptual Review of Green Human Resource Management Practices	Kelvin Mwita	Conceptual Review of Green Human Resource Management Practices	Tanzania	Review de Soc de África Oriental y Ciencias aplicadas	Gestión ecológica de los recursos humanos	Enfoque de investigación cuantitativo	La gestión verde de los recursos humanos ofrece múltiples ventajas para las organizaciones (p. 18).	Q2	400	Contratación y Selección de verde	Contratación y Selección de verde observados en Malasia	Una relación positiva significativa entre la alta dirección y compromiso RSE, así como todas las dimensiones de GHRM (p. 2068).

Nota: La tabla muestra la rejilla de revisiones sistemáticas de la investigación.

Anexo 3: Rejilla de revisiones sistemáticas (continuación)

Código	Link	Referencia	Autor	Título	País	Revista	Base de datos	Palabras clave	Enfoque Metodología	Objetivo	Cuartil (Q)	Muestra	Categoría	Limitaciones del estudio	Hallazgos
AR 10	https://www.researchgate.net/publication/335204739_Effect_of_Productivity_and_Human_Resource_Performance	Chaudhary, R. (2020). Effects of green human resource management: testing a moderated mediation model. <i>International Journal of Performance and Human Resource</i>	Chaudhary, Richa	Effects of green human resource management: testing a moderated mediation model. <i>International Journal of Productivity and Performance</i>	India	International Journal of Productivity and Performance Management	Internetat Journal of Productivity and Performance Management	Ventaja competitiva: Gestión de recursos humanos; Empleados	Enfoque de Investigación Cualitativo	El efecto indirecto de GHRM sobre la intención de búsqueda de empleo a través del atractivo organizacional fue moderado por la					
AR 11	https://www.bmr.or.jp/antresource/w/716/EMPLOYEE GREEN BEHAVIORS IN A DEVELOPING COUNTRY, VIETNAM. International Journal of Information, Business and Management, 13(1), 107-124.	Saputro, A & Nawangsari, L (2021). THE EFFECT OF GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT ON EMPLOYEE GREEN BEHAVIORS IN A DEVELOPING COUNTRY, VIETNAM. <i>International Journal of Information, Business and Management</i> , 13(1), 107-124.	Saputro, Ari Lenny Christina Nawangsari	THE EFFECT OF GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT ON EMPLOYEE GREEN BEHAVIORS IN A DEVELOPING COUNTRY, VIETNAM	Vietnam	Information, Business and Management	Internetat Journal of Information, Business and Management	Cultura empresarial; Satisfacción laboral; Desarrollo sostenible; Cuantitativo	Enfoque de Investigación Cualitativo	Se espera que el estudio promueva la conciencia y los comportamientos pro ambientales solo en la comunidad laboral sino también en la sociedad					
AR 12	http://adda.icbuzi.edu.pl/bazt/ech/eleTHE IMPACT OF GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT TO GAIN ENTERPRISE SUSTAINABILITY. Polish Journal of Management Studies, 20(2), 93-103.	Andjarwati, E., K. A., Khouri, S., & Rebilas, R. (2019). THE IMPACT OF GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT TO GAIN ENTERPRISE SUSTAINABILITY. <i>Polish Journal of Management Studies</i> , 20(2), 93-103.	Andjarwati, Tri; Budiarti, Endah; Abdul Kadir Auda; Khouri, Samer; Rebilas, Rafat.	THE IMPACT OF GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT TO GAIN ENTERPRISE SUSTAINABILITY	Polonia	Management Studies	Polish Journal of Management Studies	Gestión ecológica de los recursos humanos; Enfoque de investigación y desarrollo ecológico; políticas ecológicas	Enfoque de investigación y desarrollo ecológico	Poner críticas en las políticas ecológicas y comportamientos ecológico que mejoran la formación y el desarrollo ecológico (p. 101)	Q2	Empleados del sector minero de Indonesia	Formación y desarrollo ecológico	Los resultados revelan que la formación y el desarrollo ecológico no son factores importantes para seleccionar y contratar futuros empleados que utilicen como mediadores en sus estudios.	

Nota. La tabla muestra la rejilla de revisiones sistemáticas de la investigación.

Anexo 3: Rejilla de revisiones sistemáticas (continuación)

Código	Link	Referencia	Autor	Título	Pais	Revista	Base de datos	Palabras clave	Enfoque Metodología	Objetivo	Cuartil (Q)	Muestra	Categoría	Limitaciones del estudio	Hallazgos
AR 13	http://ri.unh.ac.id/epHumanResource	Kadarudin, F., Patittingi, M., Hasruli, B., Latif, S., Palutturi.	The Impact of Green Human Resource Practices on Environmental Performance	Indonesia	Polish Journal of Management Studies	HR verde partes interesadas	Enfoque Cuantitativo	Investigación sobre las actividades de RSE (p. 474).	Los gerentes deben tener en cuenta la sensibilización de los empleados sobre las actividades de RSE (p. 474).						
AR 14	http://www.ijerph.com/abstract/view/abstract-id=35	Ahmed, Ummata, Mahmud Radwan, H. A., & Syed Mir, M. (2019). THE IMPACT OF GREEN HUMAN RESOURCE PRACTICES ON ENVIRONMENTAL SUSTAINABILITY.	Ahmed, Ummata Mahmud Radwan Hussein AlZqool; Syed Mir Muhammad Shah.	THE IMPACT OF GREEN HUMAN RESOURCE PRACTICES ON ENVIRONMENTAL SUSTAINABILITY	Pakistan	Polish Journal of Management Studies	Practicas ecologicas de recursos humanos sostenibilidad ambiental, compromiso ambiental.	Enfoque Cuantitativo	Investigación sobre las practicas ecologicas de RR.HH influyen significativamente en el compromiso de los empleados (p. 16).						
AR 15	https://www.researchgate.net/publication/338711111	Al Kerdawy, MMA (2019). El papel del apoyo voluntariado de los empleados en el fortalecimiento del impacto de las practicas ecologicas de gestión de recursos humanos en la responsabilidad empresarial.	Al Kerdawy, Mostafa Mohamed Ahmed	El papel del apoyo empresarial al voluntariado de los empleados en el fortalecimiento del impacto de las practicas ecologicas de gestión de recursos humanos en la responsabilidad empresarial.	Egipto	European Management Review	Responsabilidad social corporativa apoyo corporativo al voluntariado de los empleados	Enfoque Cuantitativo	Investigación sobre las actividades de RSE (p. 11).	Los gerentes deben tener en cuenta la sensibilización de los empleados sobre las actividades de RSE (p. 11).					

Nota: La tabla muestra la rejilla de revisiones sistemáticas de la investigación.

Anexo 3: Rejilla de revisiones sistemáticas (continuación)

Código	Link	Referencia	Autor	Título	País	Revista de datos	Base de datos	Palabras-claves	Enfoque Metodología	Objetivo	Cuartil (Q)	Muestra	Categoría	Limitaciones del estudio	Hallazgos
AR 16	https://www.eajournals.org/article/view/1108/Bpractices.green.chain.management.practices.and.performance	Innocent Senyo, K. Mensah, Y., & Afum, Kwasi (2021). Examining the link among green management practices, green supply chain management practices and performance.	Senyo Kwasi Mensah, Agyabeng-Yaw; Afum, Ebenezer.	Examining the link among green human resource management practices, green supply chain management practices and performance	China	Emerald insight est	Práctica ecológica de gestión de la cadena de suministro verde	Prácticas ecológicas de gestión de la cadena de suministro verde	Enfoque Mixto	Se establece que las prácticas de gestión de la cadena de suministro verde desempeñan un papel mediador parcial en la implementación de prácticas de GHRM, analizar las limitaciones de la aplicación de las prácticas de GHRM (p. 11).	Q2	270 formularios de encuestas a una muestra de directores de agencias de viajes ecológicas, unamdeo ambiente, s de agencias de viajes verdes egipcias	Reclutamiento de formularios de encuestas a una muestra de directores de agencias de viajes ecológicas, unamdeo ambiente, s de agencias de viajes verdes egipcias	El estudio se basó en una muestra aleatoria de los gerentes de las agencias de viajes ecológicas, unamdeo ambiente, s de agencias de viajes verdes egipcias	Se establecieron prácticas de gestión de la cadena de suministro verde que desempeñan un papel mediador parcial en la implementación de prácticas de GHRM, analizar las limitaciones de la aplicación de las prácticas de GHRM (p. 11).
AR 17	https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09696969.2019.1626969	Al-Romeedy, B. S. (2019). Green human resource management in Egyptian travel agencies: constraints of implementation and requirements for success. Journal of Hospitality & Tourism Management, 20(1), 10-20.	Al-Romeedy, Bassam Samir	Green human resource management in Egyptian travel agencies: constraints of implementation and requirements for success. Journal of Hospitality & Tourism Management	Egipto	Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism	recurso humano verde; agentes de viajes; Egipto	recurso humano verde; agentes de viajes; Egipto	Enfoque, investigación de tipo Cuantitativo	Determinar el nivel de implementación de prácticas de GHRM, analizar las limitaciones de la aplicación de las prácticas de GHRM (p. 11).	Q2	270 formularios de encuestas a una muestra de directores de agencias de viajes ecológicas, unamdeo ambiente, s de agencias de viajes verdes egipcias	Reclutamiento de formularios de encuestas a una muestra de directores de agencias de viajes ecológicas, unamdeo ambiente, s de agencias de viajes verdes egipcias	El estudio se basó en una muestra aleatoria de los gerentes de las agencias de viajes ecológicas, unamdeo ambiente, s de agencias de viajes verdes egipcias	Se establecieron prácticas de gestión de la cadena de suministro verde que desempeñan un papel mediador parcial en la implementación de prácticas de GHRM, analizar las limitaciones de la aplicación de las prácticas de GHRM (p. 11).
AR 18	https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09696969.2019.1626969	Fahim, F., Khan, N. R., Ahmad, A., & Ali, H. (2019). Green human resource management and firm's environmental performance: Mediating role of employee commitment, green involvement and eco-friendly behaviour. Paradijms, 03(05), 1-10.	Zurita Remedios Torrijos Fahim, Faryal; Khan, Naveed R; Ahmad, Aqeel; Ali, Akbar.	Green human resource management and firm's environmental performance: Mediating role of employee commitment, green involvement and eco-friendly behaviour	Pakistan	Paradijms	Gestión de recursos humanos ecológicos; Cuestionario; Organización de empleados	Gestión de recursos humanos ecológicos; Cuestionario; Organización de empleados	Enfoque, investigación de tipo Cualitativo	las prácticas de GHRM tienen un impacto positivo en el desempeño ambiental, que el compromiso organizacional de los empleados	Q2	270 formularios de encuestas a una muestra de directores de agencias de viajes ecológicas, unamdeo ambiente, s de agencias de viajes verdes egipcias	Reclutamiento de formularios de encuestas a una muestra de directores de agencias de viajes ecológicas, unamdeo ambiente, s de agencias de viajes verdes egipcias	El estudio se basó en una muestra aleatoria de los gerentes de las agencias de viajes ecológicas, unamdeo ambiente, s de agencias de viajes verdes egipcias	Se establecieron prácticas de gestión de la cadena de suministro verde que desempeñan un papel mediador parcial en la implementación de prácticas de GHRM, analizar las limitaciones de la aplicación de las prácticas de GHRM (p. 11).

Nota. La tabla muestra la rejilla de revisiones sistemáticas de la investigación.

Anexo 3: Rejilla de revisiones sistemáticas (continuación)

Código	Link	Referencia	Autor	Título	País	Revista	Base de datos	Palabras-claves	Enfoque Metodología	Objetivo	Muestra (Q)	Categoría	Limitaciones del estudio	Hallazgos
AR 19	https://www.emerald.com/insight/correspondent/10.1108/OA-11-2016-1079/full/html	Mishra, P. (2017). Green human resource management. International Journal of Organizational Analysis	Mishra, Pavitra.	Green human resource management. International Journal of Organizational Analysis	India	International Journal of Organizational Analysis	Emerald	Gestión ecológica de la cadena de suministro. Mixto. Desarrollo sostenible, Ventaja competitiva.	Enfoque mixto. Investigación cualitativa.	Este estudio destaca el estado de las prácticas de recursos humanos ecológicos, como la capacitación ambiental, la contratación ecológica, la evaluación	Q3	Formación ecológica	Este estudio sugiere que hay más margen para utilizar todo el potencial de las prácticas de recursos humanos ecológicos, como la capacitación ambiental, la contratación ecológica, la evaluación	Los hallazgos sugieren que hay más margen para utilizar todo el potencial de las prácticas de recursos humanos ecológicos, como la capacitación ambiental, la contratación ecológica, la evaluación
AR 20	https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2015.1052087	Haddock-Millar, J., Sanyal, C., & Müller-Camen, M. (2016). Green human resource management: a comparative qualitative case study of a United States multinational corporation. International Journal of Human Resource Management	Haddock-Millar, Julie Sanyal, Chandana Müller-Camen, Michael	Green human resource management: a comparative qualitative case study of a United States multinational corporation. International Journal of Human Resource Management	Reino Unido	International Journal of Human Resource Management	Emerald	compro miso de los empleados sostenibilidad medioambiental. Enfoque cuantitativo. Recursos humanos ecológicos gestión de recursos	Enfoque cuantitativo. Investigación de recursos humanos ecológicos y de desempeño y las dimensiones culturales (p. 191).	El estudio identificó una serie de factores que explican las diferencias en el enfoque, incluidos, entre otros, los impulsores estratégicos y de desempeño y las dimensiones culturales (p. 191).	Q3	Formación ecológica	El estudio identificó una serie de factores que explican las diferencias en el enfoque, incluidos, entre otros, los impulsores estratégicos y de desempeño y las dimensiones culturales (p. 191).	El estudio identificó una serie de factores que explican las diferencias en el enfoque, incluidos, entre otros, los impulsores estratégicos y de desempeño y las dimensiones culturales (p. 191).
AR 21	https://www.emerald.com/insight/correspondent/10.1108/IJ-08-2019-0406/full/html	Shafaei, A., Nejadi, M., & Yusmani, M. Y. (2020). Green human resource management: A two-study investigation of antecedents and outcomes. International Journal of Manpower	Shafaei, Azadeh, Nejadi, Mehran; Yusmani, Mohd Yusoff.	Green human resource management: A two-study investigation of antecedents and outcomes. International Journal of Manpower	Malaysia	Emerald Insight	Gestión ecológica de los recursos humanos. Enfoque cuantitativo. Investigación del trabajo, satisfacción laboral, rendimiento	Enfoque cuantitativo. Investigación de recursos humanos significativos para la asociación significativa entre la cultura ambiental y la GRH (p. 191).	Enfoque cuantitativo. Investigación de recursos humanos significativos para la asociación significativa entre la cultura ambiental y la GRH (p. 191).	Esta investigación brindó apoyo empírico para la asociación significativa entre la cultura ambiental y la GRH (p. 191).	Q3	Formación ecológica	Esta investigación brindó apoyo empírico para la asociación significativa entre la cultura ambiental y la GRH (p. 191).	Esta investigación brindó apoyo empírico para la asociación significativa entre la cultura ambiental y la GRH (p. 191).

Nota. La tabla muestra la rejilla de revisiones sistemáticas de la investigación.

Anexo 3: Rejilla de revisiones sistemáticas (continuación)

Código	Link	Referencia	Autor	Título	País	Revista	Base de datos	Palabras-claves	Enfoque Metodología	Objetivo	Cuartil (Q)	Muestra	Categoría	Limitaciones del estudio	Hallazgos
AR 22	https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JM-07-2019-0350/full/html	Pham, N. T., Hoang, H. T., & Phan, Q. P. (2020). Green human resource management: a comprehensive review and future research agenda. <i>International Journal of Manpower</i> , 41(7), 845–878.	Pham, Nhat Tan Hoang, Trong Phan, Quyen Phu Thi	Green human resource management: a comprehensive review and future research agenda. <i>International Journal of Manpower</i>		<i>Emerald Insight</i>	Agenda de investigación futura	Enfoque de Gestión verde de los recursos humanos	Investigación y selección de factores esenciales para generar un desarrollo ambiental	La gestión del rendimiento y la contratación son factores esenciales para generar un desarrollo ambiental	Q2	No se evidenció	Reclutamiento ecológico y selección de factores de desarrollo	Se aconseja integrar los nuevos aspectos y la política de GHRM para mejorar la eficacia de la estrategia de organización (p. 19). recompensar la organización.	El reclutamiento y la selección como factores esenciales para generar desarrollo ambiental
AR 23	https://www.dpi.co.uk/1050/12/15/1974	Benevene, P., & Buonomo, I. (2020). Green Human Resource Management: An Evidence-Based Systematic Literature Review. <i>Sustainability</i> , 12(15), 4974.	Ilaria Buonomo, P. Benevene, I. Paula	Green Human Resource Management: An Evidence-Based Systematic Literature Review.	Italia	<i>Sustainability</i>	gestión verde de los recursos humanos	Enfoque de sostenibilidad sistémica y meta-análisis	Investigación y selección de factores que influyen en su implementación y resultados (p. 22).	La investigación futura podría enfocarse en los aspectos de organización que influyen en su implementación y resultados (p. 22).	Q1	300 empresas polacas	Reclutamiento verde y selección de resultados de los estudios mostraron que las prácticas ecológicas se aplican	Limitaciones: Los estudios realizados en Polonia mostraron que las prácticas ecológicas se aplican con interés por la principal aplicación para mejorar el concepto de imagen de la GHRM en las empresas organizadas para obtener beneficios financieros.	Los estudios realizados en Polonia mostraron que las prácticas ecológicas se aplican con interés por la principal aplicación para mejorar el concepto de imagen de la GHRM en las empresas organizadas para obtener beneficios financieros.
AR 24	http://sidoi.orgate.net/publication/g/jesi/u333888546_Green_downloads/human_resource_management_articles/management_24/Bo_the_latest_trend_or_strategic_necessity_mbiak_strategic_necessity_Green_human_resource_management_the_	Bombiak, Edyta (2020). The latest trend or strategic necessity? Entrepreneurship and Sustainability Issues. <i>Entrepreneurship and Sustainability Issues</i>	Bombiak, Edyta	Green human resource management – the latest trend or strategic necessity? <i>Entrepreneurship and Sustainability</i>	Polonia	<i>Entrepreneurship and Sustainability Issues</i>	Sustentabilidad; responsabilidad social empresarial ambiental; gestión verde de los recursos humanos	Enfoque de investigación de Edyta Bombiak	La aplicación de la GHRM contribuye al desarrollo de un recurso único-el capital humano "verde" que se caracteriza por una	La aplicación de la GHRM contribuye al desarrollo de un recurso único-el capital humano "verde" que se caracteriza por una	Q1	300 empresas polacas	Reclutamiento verde y selección de resultados de los estudios mostraron que las prácticas ecológicas se aplican	Limitaciones: Los estudios realizados en Polonia mostraron que las prácticas ecológicas se aplican con interés por la principal aplicación para mejorar el concepto de imagen de la GHRM en las empresas organizadas para obtener beneficios financieros.	Los estudios realizados en Polonia mostraron que las prácticas ecológicas se aplican con interés por la principal aplicación para mejorar el concepto de imagen de la GHRM en las empresas organizadas para obtener beneficios financieros.

Nota. La tabla muestra la rejilla de revisiones sistemáticas de la investigación.

Anexo 3: Rejilla de revisiones sistemáticas (continuación)

Código	Link	Referencia	Autor	Título	País	Revista	Palabras-claves	Enfoque Metodología	Objetivo	Cuartil (Q)	Muestra	Categoría	Limitaciones del estudio	Hallazgos
AR 28	https://Pham, N. T., Hoang, www.e H.T. and Phan, merald Q.P. T. (2020), .com/in/Green human sight/c/resource content/management: a doi/10. comprehensive 1108/Jureview and future M-07- research agenda", 2019- International Journal 0350/f of Manpower ul/html https://	Nhat Tan Pham, Hung Truong Hoang, Quyen Phu Thi Phan	Vietnam	"Green human resource management: a comprehensive review and future research agenda"	International Journal of Manpower	Gestión de recursos humanos	Enfoque cualitativo	La gestión verde de los recursos humanos (GHRM), como una tendencia de investigación actual, desempeño	Q2	Selección de una sola práctica de las Capacitación económica emergente: Brasil - se debe realizar en equipo	Recrutamiento verde	ES: El enfoque era las prácticas de evaluación del desempeño (GH RM2), el trabajo de reclutamiento y selección o (GHRM05) son los más importantes en	Los hallazgos evidencian que las prácticas de evaluación del desempeño (GH RM2), el trabajo de reclutamiento y selección o (GHRM05) son los más importantes en	
AR 29	https://Yi, J (2019) Green www.e human resource merald management A .com/insystematic literature sight/c review from 2007 to content/2019 Benchmarking: doi/10. An International 1108/BJournal	Jing Yi Yong, M.- Y. Yusliza and Olawole Olanre Fawehinmi	Malaysia	Green human resource management A systematic literature review from 2007 to 2019 Benchmarking	International Journal of Manpower	Revisión de la literatura ecológica de los recursos humanos	Enfoque cualitativo	La gestión de recursos humanos (GRH) verde medio ambiente atraído en los últimos años mucha atención por parte de académicos y profesionales de todo el mundo. Sin embargo, hasta ahora no se ha	Q2	Selección de una sola práctica de las Capacitación económica emergente: Brasil - se debe realizar en equipo	Recrutamiento verde	ES: El enfoque era las prácticas de evaluación del desempeño (GH RM2), el trabajo de reclutamiento y selección o (GHRM05) son los más importantes en	Los hallazgos evidencian que las prácticas de evaluación del desempeño (GH RM2), el trabajo de reclutamiento y selección o (GHRM05) son los más importantes en	
AR 30	https://Wesley Ricardo de, www.in S. F., Caldeira- gentac Oliveira, J., Adriano, onnect A. T., Nelson, O. S., com/cc/ Talita, B. T. Oliveira, (2020). Green mcb/13 human resource content/ (2020). Green /00000 corporate social 027/00 responsibility: 00000 Evidence from 4/art00 Brazilian firms. 011 Benchmarking https://d	Wesley Ricardo de Souza Freitas; Caldeira Oliveira, Jorge Henrique; Adriano Alves Teixeira; Nelson Oliveira Stefaneli	Brasil	Green human resource management and corporate social responsibility	Benchmarking Brasil	Gestión de recursos humanos	Enfoque cuantitativo	La importancia que cada práctica de GHRM juega en el contexto de RSE, los resultados indican que la variable de control	Q2	Selección de una sola práctica de las Capacitación económica emergente: Brasil - se debe realizar en equipo	Recrutamiento verde	ES: El enfoque era las prácticas de evaluación del desempeño (GH RM2), el trabajo de reclutamiento y selección o (GHRM05) son los más importantes en	Los hallazgos evidencian que las prácticas de evaluación del desempeño (GH RM2), el trabajo de reclutamiento y selección o (GHRM05) son los más importantes en	

Nota. La tabla muestra la rejilla de revisiones sistemáticas de la investigación.

Anexo 3: Rejilla de revisiones sistemáticas (continuación)

Código	Link	Referencia	Autor	Título	País	Revista	Base de datos	Palabras clave	Enfoque Metodología	Objetivo	Cuartil (Q)	Muestra	Categoría	Limitaciones del estudio	Hallazgos
AR 31	https://Opatha, Henarath & www.r Anton Arulrajah, eesearc Anthonypillai. (2018) net/proResource file/He Management: Arulrajah, Anthonypillai. /post/Cinternational an_anyBusiness one_su ggest_ some	Opatha, Henarath & Anton Arulrajah, Anthonypillai. (2018) Management: Simplified General Reflections	Canada	International Business Research	Reseasrchgat humanos	enfoque de recursos humanos	documentación, gestión de reflexiones generales simplificada	Este documento busca proporcionar reflexiones generales simplificada respecto a la gestión verde de los recursos humanos.(H)							
AR 32	https://Elinasr, A (2020), www.mInfluences of green dpi.co human resource m/207 management on 1- environmental 1050/1 performance in small 2/24/1 hotel companies: the 0371 role of green https://innovation, MDPI doi.org /10.33 90/su1 22410 371	Influences of green human resource management on environmental performance in small hotel companies, the role of green innovation MDPI	Egipto	MDPI	proQuest	gestión de recursos humanos ecológicos (GHRM); rendimiento ambiental y ecológico	La investigación actual examinó la interrelación entre GHRM, es decir, capacidad ecológica, motivación y oportunidad e innovación ecológica, así como el desempeño ambiental de las pequeñas empresas								
AR 33	http://gFayyazi, M. (2017), rowing Investigating the scienc barriers of the green beta/mmanagement Shahbazm si/1824implementation in oil industry. Zahra Afs har, Mohammad Reza Shahbazm oradi the-green-	Investigating the barriers of the green human resource management implementation in oil industry	Irán	Growing Science Letter Industry	Management Science	Recursos humanos verde acción	El objetivo de este estudio es identificar las barreras de la gestión verde de los recursos humanos en la industria petrolera de Irán. Para ello, se ha utilizado el								

Nota. La tabla muestra la rejilla de revisiones sistemáticas de la investigación.

Anexo 3: Rejilla de revisiones sistemáticas (continuación)

Código	Link	Referencia	Autor	Título	País	Revista	Base de datos	Palabras clave	Enfoque Metodología	Objetivo	Cuartil (Q)	Muestra	Categoría	Limitaciones del estudio	Hallazgos
AR 34	https://www.eemerald.com/management-in-sight/c/india https://doi.org/10.1108/IJde-01-2018-0011 https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0959632318300011	Driving forward green human resource management in India: A framework for sustainable organizational development	Mishra	India	Human Resource Management International Digest	Human Resource Management International Digest	Recurso humano, gestión medioambiental, cualitativo	Enfoque cualitativo	Este documento tiene como objetivo revisar los últimos desarrollos de gestión en todo el mundo y señalar las implicaciones prácticas	Q4	6	Reclutamiento y selección de ecológicos en la fabricación ecológica	Reclutamiento ecológico y beneficios ecológicos	Limitaciones del estudio: El reclutamiento y la selección pueden ser positivos para las organizaciones más ecológicas desde el uso de recursos humanos a través de un enfoque de prácticas corporativas	Hallazgos: Este problema tiene un significado positivo para las organizaciones desde la gestión ecológica.
AR 35	https://www.mml.com/management-in-sight/c/india https://doi.org/10.1108/IJde-01-2018-0011 https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0959632318300011	A Conceptual Model for Green Human Resource Management: Indicators, Pathways, and Multiple Pro-Environmental Outcomes.	Engin Ari; Karatepe, Osmun M; Rezapourghdam, Hamed; Avci, Turgay	Turquia	Sustainability	Sustainability	gestión de recursos humanos ecológicos, rendimiento de recuperación, enfoque cuantitativo	Enfoque cuantitativo	Especificamos nuestro estudio vincula GHRM con comportamientos proambientales valorados en la organización, como proambientales relacionados con la tarea de comportamientos, satisfacción en el	Q4	6	Reclutamiento y selección de ecológicos en la fabricación ecológica	Reclutamiento ecológico y beneficios ecológicos	Limitaciones del estudio: El reclutamiento y la selección pueden ser positivos para las organizaciones desde el uso de recursos humanos a través de un enfoque de prácticas corporativas	Hallazgos: Este problema tiene un significado positivo para las organizaciones desde la gestión ecológica.
AR 36	http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0959632318300011 https://doi.org/10.1108/IJde-01-2018-0011 https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0959632318300011	Prácticas de recursos humanos que impactan la sostenibilidad ambiental. Innova	Gutiérrez-Rúa, Jimena; Posada-García, María Daniela; González-Pérez, María Alejandra	Colombia	Prácticas de recursos humanos que impactan la sostenibilidad ambiental. Innova	Prácticas de recursos humanos que impactan la sostenibilidad ambiental. Innova	Enfoque cualitativo	Enfoque cualitativo	Los hallazgos permitieron establecer un sistema de entradas y salidas que reúne elementos para diseñar e implementar	Q4	6	Reclutamiento y selección de ecológicos en la fabricación ecológica	Reclutamiento ecológico y beneficios ecológicos	Limitaciones del estudio: El reclutamiento y la selección pueden ser positivos para las organizaciones desde el uso de recursos humanos a través de un enfoque de prácticas corporativas	Hallazgos: Este problema tiene un significado positivo para las organizaciones desde la gestión ecológica.

Nota. La tabla muestra la rejilla de revisiones sistemáticas de la investigación.

Anexo 3: Rejilla de revisiones sistemáticas (continuación)

Código	Link	Referencia	Autor	Título	País	Revista	Base de datos	Palabras-claves	Enfoque Metodología	Objetivo	Cuartil (Q)	Muestra	Categoría	Limitaciones del estudio	Hallazgos
AR 37	https://www.researchgate.net/publication/348351671_A_Theoretical_Study_on_Green_Human_Resource_Management	Joyce, D & Vijai C. (2020) A Theoretical Study on Green Human Resource Management	D. Joyce, C. Vijai	Theoretical Study on Green Human Resource Management	India	ViewProject	ResearchGate	Gestión de recursos humanos	Reseña ecológica, enfoque cualitativo	Este estudio examina el papel de la gestión de recursos humanos en la motivación de los ejecutivos de las empresas.	Q4	Se recogieron varios documentos de investigación, y se analizaron los resultados de las prácticas de recompensas y desarrollo de los empleados.	Reclutamiento o Evaluación del desempeño de los recursos humanos	Limitaciones: La gestión de los recursos humanos en el campo de la motivación de los empleados para involucrarse en un negocio.	Hallazgos: Los resultados de la revisión sugieren que la comprensión de cómo las prácticas de recompensas y desarrollo de los empleados influyen en la motivación de los empleados para involucrarse en un negocio.
AR 38	https://doi.org/10.1016/j.csr.2019.101694	Saeed, Bilal, Afsar, Hafeez, S., Khan, M. y Afridi, M. (2019). Promover el comportamiento proambiental de los empleados a través de prácticas de gestión de recursos humanos ecológicos. Responsabilidad social corporativa y medioambiental	Saeed, Bilal, Afsar, Hafeez, S., Khan, M., Afridi, M., Tahir, M., y Afridi, M.	Promover el comportamiento proambiental de los empleados a través de prácticas de gestión de recursos humanos ecológicos. Responsabilidad social corporativa y medioambiental	China	Corporate Social Responsibility & Environmental Management	EBSCO, Scopus, WoS	Gestión de recursos humanos	Enfoque cualitativo	El objetivo de este estudio es examinar los efectos de las prácticas ecológicas de gestión de recursos humanos (reclutamiento y selección ecológicos, formación y desarrollo ecológicos, evaluación y gestión del desempeño) en la relación entre GRHM, identidad de organización verde (GOI), valores ambientales y comportamientos de ciudadanía.	Q1	347 empleados de empresas ecológicas trabajan en las industrias de desarrollo ecológico y objetivos de gestión de recursos humanos. Se analizaron los datos de comportamiento ambiental de los empleados, y se evaluó el impacto de las prácticas de gestión de recursos humanos en el comportamiento ambiental de los empleados.	Reclutamiento o selección ecológicos, formación y desarrollo ecológicos, evaluación y gestión del desempeño	Limitaciones: La investigación ecológica de gestión de recursos humanos debería utilizar más medidas de comportamiento ambiental. Segundo, las prácticas de gestión de recursos humanos influyen en el comportamiento ambiental de los empleados.	HALLAZGOS: Las prácticas ecológicas de gestión de recursos humanos afectaron positivamente el comportamiento ambiental de los empleados, y las prácticas de gestión de recursos humanos influyeron en el comportamiento ambiental de los empleados.
AR 39	https://www.sciencedirect.com/journal/organizational-environmental-behavior-research	Liu, Z., Mei, S. y Guo, Y. (2021). Gestión verde de recursos humanos, identidad de organización verde y comportamiento de ciudadanía. Estudios de caso: el efecto moderador de los valores ambientales.	Liu, Z., Mei, S. y Guo, Y.	Gestión verde de recursos humanos, identidad de organización verde y comportamiento de ciudadanía. Estudios de caso: el efecto moderador de los valores ambientales.	China	Management Studies	EBSCO, Scopus, WoS	Valores ambientales, Gestión de recursos humanos	Enfoque cualitativo	Este estudio investigó la relación entre GRHM, identidad de organización verde (GOI), valores ambientales y comportamientos de ciudadanía.	Q1	Se analizaron los datos de comportamiento ambiental de los empleados, y se evaluó el impacto de las prácticas de gestión de recursos humanos en el comportamiento ambiental de los empleados.	Reclutamiento o Evaluación del desempeño de los recursos humanos	Limitaciones: La investigación ecológica de gestión de recursos humanos debería utilizar más medidas de comportamiento ambiental. Segundo, las prácticas de gestión de recursos humanos influyen en el comportamiento ambiental de los empleados.	Hallazgos: Los resultados de la revisión sugieren que la comprensión de cómo las prácticas de recompensas y desarrollo de los empleados influyen en la motivación de los empleados para involucrarse en un negocio.

Nota: La tabla muestra la rejilla de revisiones sistemáticas de la investigación.

Anexo 3: Rejilla de revisiones sistemáticas (continuación)

Código	Link	Referencia	Autor	Título	País	Revista	Base de datos	Palabras-claves	Enfoque Metodología	Objetivo	Cuartil (Q)	Muestra	Categoría	Limitaciones del estudio	Hallazgos
AR 40	https://doi.org/10.18273/revista.v10n1.a1827	Chaudhary, R. (2020). Green Human Resource Management and Employee Behavior: An Empirical Analysis	Chaudhary, Richa	Green Human Resource Management and Employee Green Behavior: An Empirical Analysis	India	Corporate social responsibility and environmental management	valores ambientales; comportamiento ambiental; enfoque verde; host género; gestión de recursos humanos ecológicos	Enfoque de investigación cuantitativo	Este estudio se realizó con el objetivo de comprender el papel de la gestión de recursos humanos ecológicos (GHRM) en la promoción						
AR 41	https://doi.org/10.17711/1415-5555/escala-verde-de-gestion-de-recursos-humanos-su-estudio-de-adaptacion-en-turco	TURAN, I., & SUNDU, M. (2021). Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi ve Çevre Uyarılması Üzerine Bir Çalışma: Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi ve Çevre Uyarılması Üzerine Bir Çalışma	TURAN, İlker SUNDU, Mustafa	YEŞİL İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ ÖLÇÜMÜ ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA: YEŞİL İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ VE ÇEVRE UYARILMASI ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA	Turquia	Electronic Journal of Social Sciences	Gestión de Recursos Humanos verdes; Satisfacción en el trabajo; Escala de Adaptación; Escala de Validez de Respuestas Sociales	Enfoque de investigación cuantitativo	El objetivo de este estudio es explicar la estructura de la escala de gestión de recursos humanos ecológicos y adaptarla al entorno examinando su validez y fiabilidad. Para ello, luego de otorgar validez aparente y						
AR 42	https://doi.org/10.1108/jbs-03-2021-0011	He, Jie, Morrison, A., & Zhang, H. (2021). Being interactive: The effects of CSR, resource management, and responsible leadership on employee green behavior and task performance	He, Jie Morrison, Alastair Zhang, Hao	Being sustainable: The three-way interactive effects of CSR, resource management, and responsible leadership on employee green behavior and task performance	China	Corporate Social Responsibility & Environmental Management	corporate social responsibility; RSE; Enfoque de investigación cuantitativo	Enfoque de investigación cuantitativo	El objetivo principal de esta investigación es analizar los efectos interactivos de las tres vías de la responsabilidad social corporativa (RSC) en la						

Nota: La tabla muestra la rejilla de revisiones sistemáticas de la investigación.

Anexo 3: Rejilla de revisiones sistemáticas (continuación)

Código	Link	Referencia	Autor	Título	País	Revista	Base de datos	Palabras clave	Enfoque Metodología	Objetivo	Cuartil (Q)	Muestra	Categoría	Limitaciones del estudio	Hallazgos
AR 43	https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S095096521930016	Farooq, R., Zhang, Z., Talwar, S., & Dhir, A. (2021). Do green human resource management and self-efficacy facilitate green creativity? A study of luxury hotels and resorts. <i>Journal of Sustainable Tourism</i> , 1–22. https://doi.org/10.1080/15257423.2021.1934016	Farooq, Ramsha Zhang, Zhe Talwar, Shalini Dhir, Amandeep	Do green human resource management and self-efficacy facilitate green creativity? A study of luxury hotels and resorts. / Hacer verde humana de recursos de	China	Journal of Sustainable Tourism	Este estudio aborda esta necesidad basándose en la Teoría Social para examinar la asociación de la gestión verde de los recursos humanos	verde creatividad ad verde humana de recursos de gestión verde auto-eficacia verde	Investigación cualitativa	Este artículo identifica las progresiones actuales y las lagunas de investigación en la literatura sobre gestión de recursos humanos ecológicos e investiga el futuro de las prácticas ecológicas para lograr la					
AR 44	https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.119131	V.N. Amrutha, S.N. Geetha (2020). A systematic review on green human resource management: implications for social sustainability. <i>Journal of Cleaner Production</i> , Volume 247. https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.119131	VN Amrutha S.N. Geetha	Una revisión sistemática sobre la gestión verde de los recursos humanos: implicaciones para la sostenibilidad social.	India	Revista de producción más limpia	Este artículo identifica las progresiones actuales y las lagunas de investigación en la literatura sobre gestión de recursos humanos ecológicos e investiga el futuro de las prácticas ecológicas para lograr la	prácticas verdes de gestión de recursos humanos	Investigación cualitativa	Este artículo identifica las progresiones actuales y las lagunas de investigación en la literatura sobre gestión de recursos humanos ecológicos e investiga el futuro de las prácticas ecológicas para lograr la					
AR 45	https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.07.305	Siyambalapatiya, J., Zhang, X., & Liu, X. (2018). Green direct human resource management: A proposed model in the context of Sri Lanka's tourism industry. <i>Journal of Cleaner Production</i> , 2018, 542–555. https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.07.305	Siyambalapatiya, Janaka Zhang, Xu Liu, Xiaobing	Green human resource management: A proposed model in the context of Sri Lanka's tourism industry. / Gestión verde humanos: un modelo propuesto en el	China	Revista de producción más limpia	Las prácticas de GHRM fueron evaluadas por RR. Profesionales en entrevistas cara a cara para determinar sus puntos	Gestión medioambiental Desempeño medioambiental Gestión de recursos humanos ecológicos	Investigación cualitativa	Las prácticas de GHRM fueron evaluadas por RR. Profesionales en entrevistas cara a cara para determinar sus puntos					

Nota. La tabla muestra la rejilla de revisiones sistemáticas de la investigación.

Anexo 3: Rejilla de revisiones sistemáticas (continuación)

Código	Link	Referencia	Autor	Título	País	Revista de datos	Palabras-claves	Enfoque Metodología	Objetivo	Cuartil (Q)	Muestra	Categoría	Limitaciones del estudio	Hallazgos
AR 49	https://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=0&sid=7b62656-6-4173-NPAG	https://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=0&sid=7b62656-6-4173-NPAG	Rubel, M. R. B., Kee, D. M. H., & Rimi, N. (2021). Green resource management and supervisor pro-environmental behavior: The role of green work climate perceptions. <i>Journal of Cleaner Production</i> , 313, 1-12.	Green human resource management and supervisor pro-environmental behavior: The role of green work climate perceptions. <i>Journal of Cleaner Production</i> , 313, 1-12.	India	Revista de producción más limpia	Gestión ecológica de recursos humano cualitativa o cuantitativa	Percepciones del clima laboral ecológico o comportamental	Esta investigación en la Teoría del Comportamiento Planificado para examinar cómo las percepciones de los recursos humanos influyen en la intención de comportamiento ecológico.	Q1	214 empleados.	Contratación verde Formación y desarrollo Gestión del rendimiento Compensación y recompensas	Limitaciones del estudio: El presente estudio tiene sus limitaciones, humanos ecológicos de las empresas se relacionan positivamente con el desempeño ambiental asociado con el las prácticas de gestión de ambiental.	revelan que las prácticas de gestión de recursos humanos ecológicos de las empresas se relacionan positivamente con el desempeño ambiental asociado con el las prácticas de gestión de ambiental.
AR 50	https://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=0&sid=f84a7b78-21-4cf0-ba38-736c22fb459%40pd-c-v-seesm-gr02&data=j	https://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=0&sid=f84a7b78-21-4cf0-ba38-736c22fb459%40pd-c-v-seesm-gr02&data=j	Ullah, Mamin (2017). Green Human Resource Management Models: Review and Proposal. <i>Modelos verdes de gestión de recursos humanos: revisión y propuesta</i> .	Green Human Resource Management Models: Review and Proposal. <i>Modelos verdes de gestión de recursos humanos: revisión y propuesta</i> .	India	Optimización de la Gestión	GHRM Green human resource management	El objetivo de este estudio es revisar los modelos de investigación de gestión de recursos humanos ecológicos (Green HRM) y luego concluir el artículo con un modelo de investigación integral.	El objetivo de este estudio es revisar los modelos de investigación de gestión de recursos humanos ecológicos (Green HRM) y luego concluir el artículo con un modelo de investigación integral.	Q1	214 empleados.	Contratación verde Formación y desarrollo Gestión del rendimiento Compensación y recompensas	Limitaciones del estudio: El presente estudio tiene sus limitaciones, humanos ecológicos de las empresas se relacionan positivamente con el desempeño ambiental asociado con el las prácticas de gestión de ambiental.	revelan que las prácticas de gestión de recursos humanos ecológicos de las empresas se relacionan positivamente con el desempeño ambiental asociado con el las prácticas de gestión de ambiental.
AR 51	https://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=0&sid=87f6e81-50b9-4a8a-9aa4-f2ec22	https://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=0&sid=87f6e81-50b9-4a8a-9aa4-f2ec22	Gilal, F. G., Ashraf, Z., Gilal, N. G., Gilal, F., & Channa, N. A. (2019). Promoting environmental performance through human resource management practices in higher education institutions: A moderated mediation model. <i>Journal of Environmental Management</i> , 238, 1-12.	Promoting environmental performance through human resource management practices in higher education institutions: A moderated mediation model. <i>Journal of Environmental Management</i> , 238, 1-12.	China	Responabilidad Social Corporativa y Gestión Ambiental	Pasión ambiental Desempeño ambiental cuantitativo	El presente estudio examina la influencia de las prácticas de gestión de recursos humanos ecológicos (HRM) en el desempeño ambiental utilizando datos de	El presente estudio examina la influencia de las prácticas de gestión de recursos humanos ecológicos (HRM) en el desempeño ambiental utilizando datos de	Q1	214 empleados.	Contratación verde Formación y desarrollo Gestión del rendimiento Compensación y recompensas	Limitaciones del estudio: El presente estudio tiene sus limitaciones, humanos ecológicos de las empresas se relacionan positivamente con el desempeño ambiental asociado con el las prácticas de gestión de ambiental.	revelan que las prácticas de gestión de recursos humanos ecológicos de las empresas se relacionan positivamente con el desempeño ambiental asociado con el las prácticas de gestión de ambiental.

Nota. La tabla muestra la rejilla de revisiones sistemáticas de la investigación.

Anexo 3: Rejilla de revisiones sistemáticas (continuación)

Código	Link	Referencia	Autor	Título	País	Revista de datos	Palabras-claves	Enfoque Metodología	Objetivo	Cuartil (Q)	Muestra	Categoría	Limitaciones del estudio	Hallazgos
AR 52	https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0950423020381257	Muisyo, P. K., & Qin, S. (2021). Enhancing the FIRM'S green performance through green HRM: The moderating role of innovation culture. <i>Journal of Cleaner Production</i> , 289, N. PAG. 101-125	Muisyo, Paul K Qin, Su	Enhancing the FIRM'S green performance through green HRM: The moderating role of innovation culture. Mejoramiento ecológico de FIRM a través	China	Revista de producción más limpia.	Gestión verde de recursos humanos Cultura de innovación verde Desempeño verde	Investigación cuantitativa	Primero examinar los efectos de las prácticas de recursos humanos ecológicos y la cultura de innovación ecológica en el desempeño ecológico de	Q1	300 empleados en empresa verde desarrollo para la alta dirección y el mundo académico. entre las ubicadas en la provincia de Jiangsu.	Contratación y selección verde Formación y desarrollo para la alta dirección y el mundo académico. Las conclusiones muestran que existe una relación positiva y significativa entre el reclutamiento y selección ecológica, la evaluación de los recursos humanos y el	Hallazgos positivos: Los estudios muestran que las empresas que adoptan una cultura de innovación ecológica y mejoran el comportamiento de los empleados ecológicos muestran un desempeño ecológico superior.	
AR 53	https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0950423020381257	Kim, Y. J., Kim, W. G., Choi, H.-M., & Phetvaroon, K. (2019). The effect of green human resource management on hotel employees' eco-friendly behavior and environmental performance. <i>International Journal of Hospitality Management</i> , 76(1), 83-93.	Kim, Yong Joong Kim, Woo Gon Choi, Phetvaroon Hyung-Min	The effect of green human resource management on hotel employees' eco-friendly behavior and environmental performance. El efecto de la gestión de recursos humanos ecológicos en el comportamiento ecológico y el desempeño ambiental de	Tailandia	Revista Internacional de Gestión Hotelera	Comportamiento ecológico de empleados Conocimiento medioambiental Confereencias de gestión de recursos humanos ecológicos	Investigación cualitativa	Este estudio examina cómo mejorar el comportamiento ecológico de los empleados ecológicos de los hoteles a través de la gestión verde de los recursos humanos. Pg. 83					
AR 54	https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0950423020381257	Kivinda, M. P., Qin Bin, Su, Ho Thu Hau, & Azam Hashmi, H. B. (2021). Green HRM for Employer: Evidence from Iso 14001 Ems Certified Firms. <i>Journal of Developing Areas</i> , 55(3), 393-409.	Kivinda, Muisyo Paul Qin Su Ho Thu Hau Azam Hashmi, Hammad Bin	GREEN HRM FOR EMPLOYER BRANDING: EVIDENCE FROM ISO 14001 EMS CERTIFIED FIRMS. HRM VERDE PARA LA MARCA DE EMPLEADOR ES: EVIDENCIA	China	Revista de áreas de desarrollo.	Marca de empleador Empoderamiento ecológico Gestión de recursos humanos ecológicos	Investigación cualitativa	El objetivo de este documento fue revelar el mecanismo psicológico que existe entre la gestión de recursos humanos ecológicos (GHRM) y la					

Nota. La tabla muestra la rejilla de revisiones sistemáticas de la investigación.

Anexo 3: Rejilla de revisiones sistemáticas (continuación)

Código	Link	Referencia	Autor	Título	País	Revista	Base de datos	Palabras-claves	Enfoque Metodología	Objetivo	Cuartil (Q)	Muestra	Categoría	Limitaciones del estudio	Hallazgos
AR 55	https://Tariq, S., Jan, F., & web.b. Ahmad, M. (2016). ebscohost.com/ehost/detail?sid=7f1135-014-0146-4778-https://doi.org/10.100699-7/s1135-014-0146	Green employee empowerment: a systematic literature review on state-of-art in green human resource management. Empoderamiento de los empleados	Tariq, Sanobar Jan, Farzand Ahmad, Muhammad	Pakistan	Quality and Quantity	Ecología y Medio Ambiente	Empoderamiento de los empleados	Ecología y Medio Ambiente	Investigación cualitativa	El estudio se centra en el segundo aspecto de la definición de recursos humanos que es la preservación de los activos de					
AR 56	https://Almada, L., & web.b. Borges, R. (2018). ebscohost.com/ehost/detail?sid=ae45eb-Contemporânea, a77b0c22(3), 424-442. 3851b https://doi.org/10.1567-40p0/1982-ec-v-7849rac2018170345	Sustainable Competitive Advantage Needs Green Human Resource Practices: A Framework for Environmental Management. La ventaja competitiva sostenible necesita prácticas de recursos humanos ecológicos: un marco para la gestión	Almada, Livia Borges, Renata	Brazil	RAC - Revista de Administração	Administración de Empresas	gestión de recursos humanos basado en recursos naturales sustentables ventaja competitiva	Administración de Empresas	Investigación cualitativa	El objetivo de este ensayo teórico es analizar el papel de la gestión de recursos humanos para lograr una ventaja competitiva sostenible organizacional (SCA), a través de la perspectiva de la Visión Basada en					
AR 57	https://Mousa, S. K., & web.b. Othman, M. (2020). ebscohost.com/ehost/detail?sid=0bhealthcare 4f46fb-organisations: A 9536- conceptual 4976- framework. Journal of Cleaner Production, 243	The impact of green human resource management practices on sustainable performance in healthcare organisations: A conceptual framework. El impacto de las prácticas de	Mousa, Sharifa K. Othman, Mohammed	Palestina	Revista de producción limpia	Medio Ambiente	Países en desarrollo	Medio Ambiente	Investigación mixta	Este documento tiene como objetivo evaluar el nivel de implementación de prácticas de gestión de recursos humanos verdes en las					

Nota. La tabla muestra la rejilla de revisiones sistemáticas de la investigación.

Anexo 3: Rejilla de revisiones sistemáticas (continuación)

Código	Link	Referencia	Autor	Título	País	Revista	Base de datos	Palabras-claves	Enfoque Metodología	Objetivo	Cuartil (Q)	Muestra	Categoría	Limitaciones del estudio	Hallazgos
AR 58	https://Chaudhary, R. web.b. (2018). Can green ebscohuman resource management attract m/ehosyoung talent? An t/detail?empirical analysis. sid=0&HRM: A Global 7f0ce4Scholarship. 6(3), 4eeb- 305-319. doi 4151- 10.1108/EBHRM-11-9f73- 2017-0058	Chaudhary, Richa1	Can green human resource management attract young talent? An empirical analysis. ¿Puede la gestión de recursos humanos ecológicos	India	Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship	eboscohost	Gestión medioambiental	Gestión de recursos humanos ecológicos	Investigación de la percepción de la gestión de recursos humanos ecológicos (GHRM) en la intención	El propósito de este documento es examinar el efecto de la percepción de la gestión de recursos humanos ecológicos (GHRM) en la intención					
AR 59	https://Opoku Mensah, A., web.b. Afum, E., & Sam, E. ebscoha. (2021). Does ost.co GHRM spur m/ehosbusiness t/detail?performance via detail? green corporate vid=0&citizenship.green sid=a9 corporate reputation 0ab71 and environmental ebenezer performance? e8d3- Management of Evelyn Ama at32- Quality: An 80687 International Journal, 002b2 32(4), 681-699. 33%40 pdc-v- sessm gr03&b	Opoku Mensah, Abigail Afum, Ebenezer Sam, Evelyn Ama	Does GHRM spur business performance via green corporate citizenship, green corporate reputation and environmental performance? ¿GHRM estimula el desempeño comercial a través de la ciudadanía corporativa verde, la reputación	Ghana	Gestión de la calidad ambiental: una revista internacional	emplead o verde comport amiento emplead otarea	emplead o verde gestión de recursos humanos (GHRM)	Este estudio investiga el efecto de la gestión de recursos humanos ecológicos (GHRM) en la intención	Este estudio investiga el efecto de la gestión de recursos humanos ecológicos (GHRM) en la intención	Este estudio investiga el efecto de la gestión de recursos humanos ecológicos (GHRM) en la intención					
AR 60	https://Kukreja, J. y Madan, web.b. MA (2018). ebscoReingeniería de ost.co procesos de negocio m/ehosen GHRM con t/detail?especial referencia a sid=0&Amity Business 4da547 90. 33c8- 434c- 8670-	Kukreja, Jyoti Madan, Mansi Arora	Business Re-engineering in GHRM with Special Reference to Indian Banks. / Reingeniería de procesos de negocio en GHRM con especial referencia a los bancos indios.	India	Revisión de negocio s de amistad	Corporat ivo Ambiental Ciudadana Green bank HRM Gestión verde Capital intelectual	El objetivo principal de este estudio es explorar los conceptos de gestión de recursos humanos ecológicos con respecto al sector bancario de	El objetivo principal de este estudio es explorar los conceptos de gestión de recursos humanos ecológicos con respecto al sector bancario de	El objetivo principal de este estudio es explorar los conceptos de gestión de recursos humanos ecológicos con respecto al sector bancario de	El objetivo principal de este estudio es explorar los conceptos de gestión de recursos humanos ecológicos con respecto al sector bancario de					

Nota. La tabla muestra la rejilla de revisiones sistemáticas de la investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, QUISPE CARBAJAL KATHERINE PAOLA, TORRES LLANOS JHOSEP AKIHITO estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "PRÁCTICAS DE GESTIÓN VERDE DE RECURSOS HUMANOS PARA PROMOVER EL COMPORTAMIENTO PRO AMBIENTAL DE LOS EMPLEADOS", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
QUISPE CARBAJAL KATHERINE PAOLA DNI: 47137315 ORCID 0000-0001-5498-9596	Firmado digitalmente por: KQUISPECAR el 20-11-2021 15:01:30
TORRES LLANOS JHOSEP AKIHITO DNI: 75628464 ORCID 0000-0003-0463-8370	Firmado digitalmente por: JTORRESLL14 el 20-11-2021 15:02:34

Código documento Trilce: INV - 0546619