

CUANTO MÁS SOSTENIBLE MEJOR: EL EFECTO DE LAS PRÁCTICAS ORGANIZACIONALES VERDES SOBRE EL WORK ENGAGEMENT DEL EMPLEADO

Jonathan Peñalver (1), Esther Villajos (2) & Nuria Tordera (3)

(1) Universidad Internacional de Valencia, Valência, Espanha; jonatan.penalver@campusviu.es

(2) Universidad Politécnica de Valencia, Valência, Espanha; evilgir@esp.upv.es

(3) Universidad Internacional de Valencia, Valência, Espanha; nuria.tordera@uv.es

Palavras-chave: Work engagement; Prácticas Verdes; Organizaciones Sostenibles

Resumen

El bienestar laboral es un tema que desde hace años preocupa a académicos y a profesionales. Concretamente, uno de los constructos más asociados al bienestar laboral es el work engagement o engagement laboral. El work engagement es definido como una experiencia placentera en el ámbito laboral que se caracteriza por altos niveles de vigor, dedicación y absorción (Schaufeli, y Bakker 2010). Siguiendo el modelo de organizaciones saludables y resilientes (HERO; Salanova, Llorens, Cifre, y Martínez, 2012), las organizaciones desarrollan prácticas organizacionales saludables de manera sistemática, proactiva y planificada para fomentar este tipo de experiencia entre los empleados, debido a la gran variedad de efectos positivos asociados para la propia organización (e.g., orgullo, alto desempeño, bajo absentismo), para el individuo (e.g., buena salud) y para el resto de empleados (e.g. contagio emocional del bienestar, trabajo en equipo).

Aunque el modelo del triple resultado final (o Triple Bottom Line; Elkington (1997) pone de manifiesto la importancia de integrar las personas, planeta y beneficios para una gestión eficaz, eficiente y sostenible, las organizaciones llevan cabo prácticas organizacionales centradas en mejorar el desempeño y/o apoyar al empleado, dejando de lado el componente planeta o llamadas también como “prácticas verdes”. Las prácticas verdes se refieren a acciones organizacionales que buscan contribuir en la mejora del medioambiente de manera directa o indirecta (e.g., “mi organización vincula las recompensas y retribuciones con los comportamientos respetuosos hacia el medio ambiente”; Luu, 2020). De hecho, basándonos en la idea planteada por Dezmar-Krainz (2015), las organizaciones que sean socialmente responsables (e.g., con el planeta) podrían desarrollar bienestar laboral (e.g., work engagement) en sus empleados.

Teniendo en cuenta esto, proponemos un doble objetivo en este trabajo: 1) Ampliar la escala de prácticas verdes de Luu (2021) teniendo en cuenta acciones relacionadas con la movilidad responsable (3 ítems y el consumo de energía responsable (3 ítems); 2) Examinar el efecto de las prácticas organizacionales verdes sobre el work engagement.

La muestra está compuesta por 237 empleados (54,6% mujeres).

Para el primer objetivo se analizó la literatura y se desarrollaron 6 ítems ad hoc para obtener una escala de prácticas organizacionales verdes completa y comprensiva. Estos 6 ítems correspondían a prácticas relacionadas con la movilidad responsable (e.g., “mi organización ofrece descuentos u ofertas para el uso de métodos sostenibles de transporte”)

y el consumo de energía responsable (e.g., “mi organización promociona la reducción de energía, para que los empleados usemos de manera responsable aires acondicionados, ascensor, iluminación etc”). Estos ítems se añadieron a la escala de Luu (2021) constituida por 6 ítems. Los resultados del análisis factorial exploratorio determinaron que todos los ítems confluían en una única dimensión.

Para el segundo objetivo, se realizó un modelo de ecuaciones estructurales y los resultados determinaron que las prácticas organizacionales verdes tienen un efecto positivo y significativo sobre el work engagement.

En línea con el modelo de la Triple Bottom Line, así como con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, desarrollar practicas organizacionales verdes es tan importante como desarrollar otro tipo de prácticas para que las organizaciones sean responsables, eficientes y sostenibles. Este estudio contribuye a dar valor a estas prácticas y a demostrar que las organizaciones que se preocupen por este tipo de prácticas podrían ver recompensados sus esfuerzos. Además, este estudio profundiza más em el estudio de los antecedentes del bienestar laboral, determinando que las prácticas verdes se encuentran relacionadas positivamente com el work engagement.