

Revisión de literatura sobre los recursos humanos y la responsabilidad social empresarial. *

Review of literature on human resources and corporate social responsibility

Recibido: noviembre 14 de 2020 - Evaluado: diciembre 3 de 2020 - Aceptado: febrero 10 de 2021

Katy Andrea Buitrago-Trillos **
Jhon Antuny Pabón-León ***

Para citar este artículo / To cite this Article

K. A. Buitrago-Trillos, y J. A. Pabón-León, “Revisión de literatura sobre los recursos humanos y la responsabilidad social empresarial” Revista de Ingenierías Interfaces, vol. 4, no. 1, pp.1-11, 2021.

Resumen

En este escrito se expone una revisión sistemática de literatura sobre los recursos humanos y la responsabilidad social empresarial, destacando la importancia de alinear estos dos elementos para la gestión organizacional. Para ello, se exploraron las investigaciones publicadas en el lapso de los últimos veinte años, utilizando como base de consulta la plataforma de web of science, se estudiaron los archivos en su respectivo orden cronológico y se utilizó la plataforma tree of science para luego con este resultado identificar los documentos más relevantes, y clasificándolos en tres grupos, clásicos, estructurales y recientes.

Palabras clave: recursos humanos, responsabilidad social empresarial, sostenibilidad, desempeño empresarial, gestión ambiental.

Abstract

This paper presents a systematic review of human resources and corporate social responsibility literature, highlighting the importance of aligning these two elements for organizational management. For this purpose, the research published in the last twenty years was explored in the web of science database, the archives were studied in their respective chronological order, and the tree of science platform was used. Then, with this result, the most relevant documents were identified and classified into three groups: classic, structural, and recent.

Keywords: human resources, corporate social responsibility, sustainability, business performance, environmental management.

*Artículo inédito: “Revisión de literatura sobre los recursos humanos y la responsabilidad social empresarial”.

**Correo electrónico: katyandreabt@ufps.edu.co

***Correo electrónico: jhonantuny@ufps.edu.co

1. Introducción

La responsabilidad social empresarial (RSE) en las publicaciones científicas se presenta como protagonista, y esto permite discutir cómo enfocarse y generar un impacto positivo en la compañía [1].

La intervención de los recursos humanos en la gestión sostenible requiere de personas responsables, que asuman los riesgos por la comunidad y el medio ambiente y muestren un cierto grado de compromiso con la sostenibilidad, promoviendo la adopción de un desarrollo verdaderamente sostenible [2].

Siendo necesario un desempeño diligente en el campo de la sostenibilidad para ejercer y cumplir un real protagonismo donde las competencias sean más importantes entre la gestión del recurso humano y la RSE [1].

Haciendo propia la adopción de la sostenibilidad; determinando los indicadores, impulsores, barreras y beneficios de adoptarla, permitiendo así proporcionar un marco conceptual integral que se pueda utilizar para desarrollar la adopción a largo plazo mediante la gestión sostenible [2]. A través de un enfoque metodológico exploratorio, la educación es el campo de conocimiento más referenciado en habilidades humanas. Estimula discusiones para desarrollar la sostenibilidad organizacional a través del desarrollo personal [3].

Por otro parte, la gestión sostenible de los recursos humanos proporciona un punto de partida para avanzar hacia el área de gestión sustentable de los RRHH [4]. Solo cuatro trabajos exploran el RSE Y RRHH en la base de datos Web Of Science (WOS) siendo poco abordado en las revisiones de literatura.

A través de este estudio se tiene como objetivo mostrar la evolución de forma conjunta de la responsabilidad social y la gestión de los recursos humanos. Buscando resolver este objetivo se efectuó una indagación de la producción en Wos de las últimas dos décadas.

La información resultante fue procesada con base en la analogía del árbol de la ciencia. Este trabajo facilitó la estructuración cronológica de los documentos obtenidos, así mismo, indagar su argumento y mostrar sus principales aportes, descripción y conclusiones.

En el actual documento se encuentran cuatro apartados adjuntos a la introducción. El primero contiene la parte metodológica donde se expone minuciosamente la selección de la información y los instrumentos aplicados. Seguidamente, encontramos la evolución de la investigación por medios de la red, usando la metodología del árbol de la ciencia. Finalmente, muestran la raíz, tronco y hojas, y por último las limitaciones y agenda.

2. Materiales y Métodos

Este trabajo aplicó la consulta en web of science como base de datos, cuya búsqueda examinó indicadores bibliométricos. Los parámetros de consulta fueron: Periodo de consulta 2000-2019, todo tipo de publicación (libros, artículos), en cuanto a los campos de búsqueda se enmarcan: título, resumen, palabras claves, sin discriminar por tipo de revista. Los términos de consulta fueron “corporate social responsibility - human development or human resource”. Dicha consulta se realizó el día 03 de octubre y arrojó 426 resultados.

Dicho efecto obtenido de las bases de datos fue procesados a través de la herramienta R studio, lo que facilitó la extracción de las referencias de los 426 registros generados en WoS, y a partir de estos, se construye la red. Este procedimiento se logra a través de tres indicadores bibliométricos (indegree, outdegree y betweenness), los cuales se utilizan para clasificar los documentos y analizarlos mediante la analogía del árbol [5], [6].

Para esto, se organizan los artículos en 3 rangos: la raíz (alto indegree), en donde se encuentran los archivos fuente, hegemónicos, tradicionales o la base intelectual de conocimiento de un tema, con la premisa de que son citados pero no citan a otros; el tronco (alto betweenness) relación a los artículos que resultan de las aplicaciones importantes en el desarrollo del conocimiento que va al día de acuerdo al tema o concepto revisado, estos citan y así mismo igualmente son citados por otros y, por lo mismo, son conocidos como estructurales o estructura intelectual que enmarcan las tradiciones de estudios en el campo, demostrando su composición, y dichos contenidos de exploración más notorios en la literatura y la forma que se relacionan entre sí.

Finalmente, las hojas (alto outdegree) asocian los documentos más vigentes que citan a los demás en la base del conocimiento, es decir, tronco y raíces, pero no son referenciados, indicando los frentes de investigación.

Este método ha sido soportado por múltiples investigaciones [7–15]. Se procede a ejecutar una revisión literaria, escogiendo los documentos más relevantes; de la siguiente forma: 10 de la raíz (clásicos), 10 del tronco (estructurales) y 10 de las hojas (recientes).

3. Resultados

Teniendo en cuenta los 426 documentos como resultados de la ecuación de búsqueda, se seleccionaron las publicaciones que son objeto de estudio, empleando Los criterios de puntuación más altos con el título de entrada (indegree), el título intermedio (betweenness) y el título de salida (outdegree).

Luego, se seleccionaron 10 documentos con más título de entrada, 10 con el más alto rango de mediación y los 10 superiores en el rango de salientes. Estos documentos identifican la indagación más importante en un amplio periodo de tiempo.

Greening Y Turban 2000	Peterson 2004	Dhanesh 2014	Vlachos et al 2014	Pava y krausz 1996	HOJAS
Donaldson Y Preston 1995	Rose y Thomse 2004	Perron et al 2006	Jabbour y Santos 2008	Wagner 2013	
Carrol 1979	Carrol 1991	Huselled 1995	Turban y gr 1997enig	William y sleeg 2001	TRONCO
Oritsky et al 2003	Brammer et al 2007	Aguillera et al 2007	Aquisin y glavav 2012	Hartley y jhonson 2014	
Preuss et al 2009	Shen y jiluha zhu 2011	Roeck et al 2014	Morgoson et al 2013	Kramar 2014	RAIZ
Shen y benson 2016	Jamali et al 2015	Enhert et al 2016	Gont et al 2016	Dumont et al 2017	

Figura 1. Árbol adopción de RSE y RRHH .

Fuente: Autores

Documentos Clásicos (raíz)

Los documentos que están identificados como clásicos, son considerados investigaciones que soportan y fueron el punto de partida de RSE y RRHH . Por ejemplo, la primera serie que se desarrolló de este contenido intenta articular los conceptos de la RSE y menciona la responsabilidad ética y discrecional en un contexto donde lo económico ha desaparecido de las discusiones [16]. Más adelante plantean la hipótesis de que el nivel de RSE de una organización se sujeta al tamaño, nivel de diversificación, investigación y desarrollo de la publicidad e ingresos del consumidor [17]. Seguidamente se conceptúa la conexión entre el compromiso organizacional y los puntos de vista de los funcionarios sobre la RSE externa [18].

También proporciona un modelo teórico de varios niveles para comprender por qué las organizaciones corporativas participan cada vez más en programas de responsabilidad social corporativa (RSC) y, por lo tanto, exhiben el potencial de ejercer un cambio social positivo [19]. Luego brinda un marco teórico que resume la literatura en los niveles de análisis institucional e individual, incluyendo predictores de las acciones y políticas de la RSE [20].

Por otra parte, menciona el liderazgo como la manera eficaz de perfeccionar los negocios y desde una gestión moral proporciona una perspectiva como modelo para los gerentes en la implementación de la RSE [21]. Posteriormente se enuncia la gestión de RRHH como un sistema y menciona desde una perspectiva estratégica el enfoque analítico e integral suministrando pruebas de predicción para medir el impacto de las prácticas laborales de alto desempeño [22]. Así mismo, se sugiere que las organizaciones deben dar a conocer su actuación para atraer candidatos sin dejar de lado la descripción realista de sus actividades

en lo que se refiere al desempeño social corporativo ya que esto les puede proveer una ventaja competitiva al atraer aspirantes potenciales [23]. Posteriormente, mediante un metaanálisis muestra que el desempeño social / ambiental corporativo y el financiero se relacionan positivamente en ambas direcciones y explica que la virtud empresarial en forma de RSE es gratificante [24].

Documentos Estructurales (tronco)

Los documentos identificados como estructurales son los que le dan interpretación al análisis y revisión de la RSE y RRHH, vinculando los actuales con los clásicos. Adicionalmente presentan la mayor tasa de centralidad, lo que indica que son citados de forma recurrente por las hojas y al mismo tiempo citan a los documentos clásicos. Por ende, son las publicaciones que conectan la red.

En las publicaciones consultadas se muestra un análisis de las implicaciones del aumento de la RSE en Europa para la gestión de RRHH y la representación de los empleados donde se apunta a la necesidad de definir y contextualizar desde un contexto nacional y regional según [25]. Referente a este tema se demuestra que el comportamiento organizacional aporta en gran medida a la investigación y práctica de la RSE y propone que enfocarse en estos mejorará la comprensión de los antecedentes y consecuencias de los mismos superando brechas entre ciencia y práctica [26]. Igualmente se indaga las percepciones de los funcionarios sobre una iniciativa de responsabilidad social corporativa dirigida a grupos de interés internos y externos para mejorar la satisfacción laboral de los empleados de Roeck et al [27]. Sin embargo, se destacan brechas en la investigación de la RSE revelando la necesidad de conceptualizar la interacción de los impulsores de la RSE y los diversos mecanismos y condiciones límite que pueden explicar el problema de respuesta personal [28].

Ahora bien, al exponer el concepto de gestión de RRHH socialmente responsable se indaga los efectos sobre el acuerdo organizacional de dichos funcionarios según [29]. Por otra se enfatiza en la importancia de hacer las cosas con los aspectos éticos de las políticas de gestión de RRHH, siendo un aspecto clave para el desarrollo a futuro de la gestión de RRHH [30]. Así mismo, se desarrolla un modelo de moderación mediado que expone los mecanismos subyacentes a través del cual la Gestión de RRHH impacta el desempeño de los compromisos de los funcionarios y la colaboración de estos en tareas adicionales [31].

Por último, se enuncia que la función de gestión de RRHH debe ejercer un papel protagónico en el soporte a la corporación para plantear la formulación y traducción de la estrategia de RSE en situaciones reales [32]. Con relación a esto se nos brinda información general sobre el desempeño relacionado con la gestión de RRHH argumentando que el desempeño humano no es menor que el del medio ambiente. Así mismo se indica que la gestión de RRHH ecológica impacta el comportamiento del sitio de trabajo en las funciones a través de diversos procesos sociales y psicológicos [33], [34].

Documentos Recientes (Hojas)

Estos son los documentos más modernos en materia de RRHH y la RSE los cuales combinan la investigación sobre las raíces y el tronco del árbol científico. En estos estudios de la composición de las hojas se tiende a asegurar que la teoría de la prueba social sugiere que los buscadores de empleo tienen pensamientos positivos sobre sí mismos cuando trabajan en empresas con esferas sociales más abiertas y, hay evidencia de que los trabajadores prefieren laborar en empresas socialmente estables que en empresas que fracasaron en otras situaciones [35].

Es preciso enfatizar que para los empleados que creen que la responsabilidad social es muy importante, la conexión entre la naturaleza de la empresa y el trabajo de la organización es más relevante [36]. Adicionalmente se destaca que la responsabilidad social en la corporación ha establecido la buena conexión entre la compañía y sus empleados, especialmente en los aspectos legales y éticos [37]. También se sostiene que cuando hay responsabilidad social en la organización, se muestra más compromiso emocional y desempeño entre los empleados, y se inclina más a la práctica de la responsabilidad social corporativa [38].

La responsabilidad social influye en los factores empresariales, es más, esto debe ser objeto de reconocimiento de la empresa hacia los empleados [39]. Asimismo, es importante destacar que la moral empresarial y la responsabilidad social corporativa son imprescindibles para el desempeño emocional y comercial de la empresa, lo que nos hace ver la importancia de educar estos temas [40]. A su vez, es conveniente demostrar una mejor reputación corporativa en el área comercial que en el área operativa, porque en la primera se tiene mayor impacto en el departamento financiero de la empresa. Para la corporación la responsabilidad financiera y la social es muy importante porque puede producir sentido de responsabilidad corporativa. Como el impacto que la gente tiene en el negocio [41].

Finalmente, Capacitar a los empleados sobre la importancia de establecer los parámetros ambientales de la empresa es muy importante y debe realizarse de manera continua [42]. También se hace necesario formar a los empleados sobre la importancia de establecer los parámetros medioambientales de la empresa y debe realizarse constantemente [43]. Por ende, la conexión entre los recursos humanos y la gestión ambiental está relacionada con la satisfacción de los empleados, ya que son los responsables de asegurar el éxito de este proceso [44].

Conclusiones

Este estudio analiza cronológicamente la generación de literatura científica sobre los RRHH y la RSE publicada entre 2000 y 2019. Durante este período, las publicaciones más importantes e influyentes sobre este tema han sido las más extensas. Dentro de las bases consultadas en lo que a datos se refiere tenemos como a una de las más reconocidas en campos de indagación globales a Web of Science.

Es pertinente mencionar que la responsabilidad social en la corporación suele ser muy importante en el desarrollo de la misma, porque no solo está inmersa en el ejercicio de los empleados, la reputación de la organización, sino que también se fortalece de esta manera. Los Recursos humanos permiten mejorar la calidad del trabajo y la identificación con la organización, lo que redundará en un mayor refuerzo y desempeño laboral, y generará entre ellos una conciencia ambiental y ecológica.

Los resultados de este estudio se derivan por analogía utilizando la estructura del árbol, que muestra claramente el desarrollo de este campo de conocimiento. El documento original se presenta en forma clásica o hegemónica, confirmando la investigación que sustenta el tema de RRHH Y RSE y proporciona un punto de partida para el mismo, volviéndose pieza considerable para el análisis de la consideración de la Integración y trabajo conjunto de la responsabilidad social y los recursos humanos.

Los artículos del tronco (alto betweenness), se consideran documentos estructurales y de gran trascendencia para la revisión del contenido de literatura científica publicada, las cuales una vez revisadas muestran un análisis del impacto del aumento de la responsabilidad social empresarial en Europa en la administración de recursos humanos y la representación de los empleados, lo que muestra la necesidad de definición y contextualización desde una perspectiva nacional y regional [25]. Es en esta parte del árbol donde se enlazan las investigaciones recientes con las clásicas y se distingue que son citados frecuentemente.

Por último, las referencias en las hojas categorizan las últimas publicaciones, citando tanto el documento raíz como el documento principal. Del mismo modo, estas hojas de trabajo también pueden identificar tendencias de investigación futuras en el área de análisis, como la influencia de la RSE en los empleados junto al desempeño de los mismo como clave para el desempeño de la empresa y la conexión que tiene con la gestión ambiental.

Referencias

[1] F. De Stefano, S. Bagdadli, y A. Camuffo, “The HR role in corporate social responsibility and sustainability: A boundary-shifting literature review”, *Hum. Resour. Manage.*, vol. 57, no. 2, pp. 549-566, 2018, doi: 10.1002/hrm.21870. [Online]. Disponible en: <http://doi.wiley.com/10.1002/hrm.21870>

[2]A. Kumar, P. Bhaskar, S. P. Nadeem, M. Tyagi, y J. A. Garza-Reyes, “Sustainability Adoption through Sustainable Human Resource Management: A Systematic Literature Review and Conceptual Framework”, *Int J Math, Eng, Manag Sci*, vol. 5, no. 6, pp. 1014-1031, 2020, doi: 10.33889/IJMEMS.2020.5.6.078. [Online]. Disponible en: <https://www.ijmems.in/volumes/volume5/number6/78-IJMEMS-SPCEOM19-P124-5-6-1014-1031-2020.pdf>

[3]B. Galleli, F. Hourneaux Jr, y L. Munck, “Sustainability and human competences: a systematic literature review”, *Bijdragen*, vol. 27, no. 7, pp. 1981-2004, 2019, doi: 10.1108/BIJ-12-2018-0433. [Online]. Disponible en: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/BIJ-12-2018-0433/full/html>

[4]A. Anlesinya y P. Susomrith, “Sustainable human resource management: a systematic review of a developing field”, JGR, vol. 11, no. 3, pp. 295-324, 2020, doi: 10.1108/JGR-04-2019-0038. [Online]. Disponible en: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JGR-04-2019-0038/full/html>

[5]S. Robledo, G. Osorio, y C. Lopez, “Networking en pequeña empresa: una revisión bibliográfica utilizando la teoría de grafos”, Vínculos, vol. 11, no. 2, pp. 6-16, 2014, doi: 10.14483/2322939X.9664. [Online]. Disponible en: <https://revistas.udistrital.edu.co/index.php/vinculos/article/view/9664>. [Accedido: 09-oct-2019]

[6]D. S. V. Hernandez, S. Robledo, R. Pinilla, N. D. D. Méndez, y G. O. Tost, “SAP Algorithm for Citation Analysis: An improvement to Tree of Science”, Ingeniería e Investigación, vol. 40, no. 1, p. 4, 2020 [Online]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7345626&info=resumen&idioma=ENG>. [Accedido: 04-oct-2020]

[7]S. Buitrago, P. Duque, y S. Robledo, “Branding Corporativo: una revisión bibliográfica”, Económicas CUC, vol. 41, no. 1, 2020, doi: 10.17981/econcuc.41.1.2020.Org.1. [Online]. Disponible en: <https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/2636>. [Accedido: 02-mar-2020]

[8]P. Duque y L.-S. Cervantes-Cervantes, “Responsabilidad Social Universitaria: una revisión sistemática y análisis bibliométrico”, Estud. gerenc., pp. 451-464, 2019, doi: 10.18046/j.estger.2019.153.3389. [Online]. Disponible en: https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/3389

[9]P. Duque, A. Toro, D. Ramírez, y M. Carvajal, “Marketing viral: Aplicación y tendencias”, Clío América, vol. 14, no. 27, 2020 [Online]. Disponible en: <http://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/cliomerica/article/view/3759>.

[10]P. Duque, O. Meza, G. Zapata, y J. Giraldo, “Internacionalización de empresas latinas: evolución y tendencias”, ECONÓMICAS CUC, vol. 42, no. 1, 2021, doi: 10.17981/econcuc.42.1.2021.Org.1. [Online]. Disponible en: <https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/3012>. [Accedido: 15-nov-2020]

[11]P. Duque y J. Duque, “Marketing digital y comercio electrónico: un análisis bibliométrico”, en Nuevos modelos de negocio, M. I. Redondo Ramírez, A. M. Barrera Rodríguez, y C. C. Duque Gómez, Eds. Centro de Investigaciones Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, 2020, pp. 74-96 [Online]. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10901/18463>. [Accedido: 22-sep-2020]

[12]D. F. T. Salazar, J. M. R. Álvarez, J. J. H. Garcés, y P. Duque, “Riesgos en las Microfinanzas: Una revisión y análisis Bibliométrico”, Interfaces, vol. 3, no. 2, 2020 [Online]. Disponible en: <http://www.unilibrecucuta.edu.co/ojs/index.php/ingenieria/article/view/484>.

[13]P. Duque, V. Samboni, M. Castro, L. A. Montoya, y I. A. Montoya, “Neuromarketing: Its current status and research perspectives”, Estudios Gerenciales, vol. 36, no. 157, 2020, doi: 10.18046/j.estger.2020.157.3890. [Online]. Disponible en: <https://doi.org/10.18046/j.estger.2020.157.3890>.

[14]F. O. Buitrago, “Revisión cronológica sobre liderazgo y emprendimiento”, Interfaces, vol. 2, n.o 2, sep. 2020 [Online]. Disponible en: <http://www.unilibrecucuta.edu.co/ojs/index.php/ingenieria/article/view/476>.

[15]M. E. C. Henao, D. R. Carvajal, y A. T. Cardona, “Estructura Conceptual del Emprendimiento y Capital Social”, Interfaces, vol. 3, no. 2, 2020 [Online]. Disponible en: <http://www.unilibrecucuta.edu.co/ojs/index.php/ingenieria/article/view/485>. [Accedido: 28-dic-2020]

[16]A. B. Carroll, “A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance”, AMRO, vol. 4, no. 4, pp. 497-505, 1979, doi: 10.5465/amr.1979.4498296. [Online]. Disponible en: <http://journals.aom.org/doi/10.5465/amr.1979.4498296>

[17]A. McWilliams y D. Siegel, “Corporate Social Responsibility: a Theory of the Firm Perspective”, AMRO, vol. 26, no. 1, pp. 117-127, 2001, doi: 10.5465/amr.2001.4011987. [Online]. Disponible en: <http://journals.aom.org/doi/10.5465/amr.2001.4011987>

[18]S. Brammer, A. Millington, y B. Rayton, “The contribution of corporate social responsibility to organizational commitment”, The International Journal of Human Resource Management, vol. 18, no. 10, pp. 1701-1719, 2007, doi: 10.1080/09585190701570866. [Online]. Disponible en: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585190701570866>

[19]R. V. Aguilera, D. E. Rupp, C. A. Williams, y J. Ganapathi, “Putting the S back in corporate social responsibility: A multilevel theory of social change in organizations”, AMRO, vol. 32, no. 3, pp. 836-863, 2007, doi: 10.5465/amr.2007.25275678. [Online]. Disponible en: <http://journals.aom.org/doi/10.5465/amr.2007.25275678>

[20]H. Aguinis y A. Glavas, “What We Know and Don’t Know About Corporate Social Responsibility: A Review and Research Agenda”, J. Manage., vol. 38, no. 4, pp. 932-968, 2012, doi: 10.1177/0149206311436079. [Online]. Disponible en: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0149206311436079>

[21]A. B. Carroll, “The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders”, Bus. Horiz., vol. 34, no. 4, pp. 39-48, 1991, doi: 10.1016/0007-6813(91)90005-G. [Online]. Disponible en: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/000768139190005G>

[22]M. A. Huselid, “The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance”, Acad. Manage. J., vol. 38, no. 3, pp. 635-672, 1995, doi: 10.2307/256741. [Online]. Disponible en: <http://amj.aom.org/cgi/doi/10.2307/256741>

[23]D. B. Turban y D. W. Greening, “Corporate social performance and organizational attractiveness to prospective employees”, Acad. Manage. J., vol. 40, no. 3, pp. 658-672, 1997, doi: 10.2307/257057. [Online]. Disponible en: <http://amj.aom.org/cgi/doi/10.2307/257057>

[24]M. Orlitzky, F. L. Schmidt, y S. L. Rynes, “Corporate Social and Financial Performance: A Meta-Analysis”, Organization Studies, vol. 24, no. 3, pp. 403-441, 2003 [Online]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1177/0170840603024003910>

[25]L. Preuss, A. Haunschild, y D. Matten, “The rise of CSR: implications for HRM and employee representation”, The International Journal of Human Resource Management, vol. 20, no. 4, pp. 953-

973, abr. 2009, doi: 10.1080/09585190902770893. [Online]. Disponible en: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09585190902770893>

[26]F. P. Morgeson, H. Aguinis, D. A. Waldman, y D. S. Siegel, “Extending Corporate Social Responsibility Research to the Human Resource Management and Organizational Behavior Domains: A Look to the Future”, *Pers. Psychol.*, vol. 66, no. 4, pp. 805-824, 2013, doi: 10.1111/peps.12055. [Online]. Disponible en: <http://doi.wiley.com/10.1111/peps.12055>

[27]K. De Roeck, G. Marique, F. Stinglhamber, y V. Swaen, “Understanding employees’ responses to corporate social responsibility: mediating roles of overall justice and organisational identification”, *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 25, no. 1, pp. 91-112, 2014, doi: 10.1080/09585192.2013.781528. [Online]. Disponible en: <http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2013.781528>

[28]J. P. Gond, A. El Akremi, V. Swaen, y N. Babu, “The psychological microfoundations of corporate social responsibility: A person-centric systematic review: Micro-CSR: A systematic review”, *J. Organ. Behav.*, vol. 38, no. 2, pp. 225-246, 2017, doi: 10.1002/job.2170. [Online]. Disponible en: <http://doi.wiley.com/10.1002/job.2170>

[29]J. Shen y C. Jihua Zhu, “Effects of socially responsible human resource management on employee organizational commitment”, *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 22, no. 15, pp. 3020-3035, 2011, doi: 10.1080/09585192.2011.599951. [Online]. Disponible en: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09585192.2011.599951>

[30]R. Kramar, “Beyond strategic human resource management: is sustainable human resource management the next approach?”, *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 25, no. 8, pp. 1069-1089, 2014, doi: 10.1080/09585192.2013.816863. [Online]. Disponible en: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09585192.2013.816863>

[31]J. Shen y J. Benson, “When CSR Is a Social Norm: How Socially Responsible Human Resource Management Affects Employee Work Behavior”, *J. Manage.*, vol. 42, no. 6, pp. 1723-1746, 2016, doi: 10.1177/0149206314522300. [Online]. Disponible en: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0149206314522300>

[32]D. R. Jamali, A. M. El Dirani, y I. A. Harwood, “Exploring human resource management roles in corporate social responsibility: the CSR-HRM co-creation model”, *Bus Ethics Eur Rev*, vol. 24, no. 2, pp. 125-143, 2015, doi: 10.1111/beer.12085. [Online]. Disponible en: <http://doi.wiley.com/10.1111/beer.12085>

[33]I. Ehnert, S. Parsa, I. Roper, M. Wagner, y M. Muller-Camen, “Reporting on sustainability and HRM: a comparative study of sustainability reporting practices by the world’s largest companies”, *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 27, no. 1, pp. 88-108, 2016, doi: 10.1080/09585192.2015.1024157. [Online]. Disponible en: <http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2015.1024157>

[34]J. Dumont, J. Shen, y X. Deng, “Effects of Green HRM Practices on Employee Workplace Green Behavior: The Role of Psychological Green Climate and Employee Green Values: Effect of green HRM on employee workplace green behavior”, *Hum. Resour. Manage.*, vol. 56, no. 4, pp. 613-627, 2017, doi: 10.1002/hrm.21792. [Online]. Disponible en: <http://doi.wiley.com/10.1002/hrm.21792>

[35]D. W. Greening y D. B. Turban, “Corporate Social Performance As a Competitive Advantage in Attracting a Quality Workforce”, *Business & Society*, vol. 39, no. 3. pp. 254-280, 2000 [Online]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1177/000765030003900302>

[36]D. K. Peterson, “The Relationship between Perceptions of Corporate Citizenship and Organizational Commitment”, *Business & Society*, vol. 43, no. 3, pp. 296-319, 2004, doi: 10.1177/0007650304268065. [Online]. Disponible en: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0007650304268065>

[37]G. S. Dhanesh, “CSR as Organization–Employee Relationship Management Strategy: A Case Study of Socially Responsible Information Technology Companies in India”, *Manage. Commun. Q.*, vol. 28, no. 1, pp. 130-149, 2014, doi: 10.1177/0893318913517238. [Online]. Disponible en: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0893318913517238>

[38]P. A. Vlachos, N. G. Panagopoulos, y A. A. Rapp, “Employee judgments of and behaviors toward corporate social responsibility: A multi-study investigation of direct, cascading, and moderating effects”, *J. Organ. Behav.*, vol. 35, no. 7, pp. 990-1017, 2014, doi: 10.1002/job.1946. [Online]. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.1946>

[39]M. L. Pava y J. Krausz, “The association between corporate social-responsibility and financial performance: The paradox of social cost”, *J. Bus. Ethics*, vol. 15, no. 3, pp. 321-357, 1996, doi: 10.1007/BF00382958. [Online]. Disponible en: <http://link.springer.com/10.1007/BF00382958>

[40]T. Donaldson y L. E. Preston, “The Stakeholder Theory of the Corporation: Concepts, Evidence, and Implications”, *AMRO*, vol. 20, no. 1, pp. 65-91, 1995, doi: 10.5465/amr.1995.9503271992. [Online]. Disponible en: <http://journals.aom.org/doi/10.5465/amr.1995.9503271992>

[41]C. Rose y S. Thomsen, “The Impact of Corporate Reputation on Performance”: *European Management Journal*, vol. 22, no. 2, pp. 201-210, 2004, doi: 10.1016/j.emj.2004.01.012. [Online]. Disponible en: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0263237304000210>

[42]G. M. Perron, R. P. Côté, y J. F. Duffy, “Improving environmental awareness training in business”, *J. Clean. Prod.*, vol. 14, no. 6-7, pp. 551-562, 2006, doi: 10.1016/j.jclepro.2005.07.006. [Online]. Disponible en: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0959652605001733>

[43]C. J. C. Jabbour y F. C. A. Santos, “Relationships between human resource dimensions and environmental management in companies: proposal of a model”, *J. Clean. Prod.*, vol. 16, no. 1, pp. 51-58, ene. 2008, doi: 10.1016/j.jclepro.2006.07.025. [Online]. Disponible en: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0959652606002769>

[44]M. Wagner, “Green’ Human Resource Benefits: Do they Matter as Determinants of Environmental Management System Implementation?”, *J. Bus. Ethics*, vol. 114, no. 3, pp. 443-456, 2013, doi: 10.1007/s10551-012-1356-9. [Online]. Disponible en: <http://link.springer.com/10.1007/s10551-012-1356-9>