

	UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA GESTIÓN DE BIBLIOTECAS						
CÓDIGO	AP-BIB-FO-06	VERSIÓN	1	VIGENCIA	2014	PÁGINA	1 de 1

Neiva, noviembre 08 de 2024.

Señores

CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN

UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA

Ciudad

El suscrito: MARIO EDUARDO CLAVIJO BOLIVAR, identificado con C.C. No. 19.308.896, Autor de la tesis y/o trabajo de grado Titulado COMPORTAMIENTO PROAMBIENTAL EN UN GRUPO DE TRABAJADORES URBANOS Y RURALES, presentado y aprobado en el año 2024 como requisito para optar al título de Magister en PSICOLOGIA AMBIENTAL. Autorizo al CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN de la Universidad Surcolombiana para que, con fines académicos, muestre al país y el exterior la producción intelectual de la Universidad Surcolombiana, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios puedan consultar el contenido de este trabajo de grado en los sitios web que administra la Universidad, en bases de datos, repositorio digital, catálogos y en otros sitios web, redes y sistemas de información nacionales e internacionales “open access” y en las redes de información con las cuales tenga convenio la Institución.
- Permita la consulta, la reproducción y préstamo a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, ya sea en formato Cd-Rom o digital desde internet, intranet, etc., y en general para cualquier formato conocido o por conocer, dentro de los términos establecidos en la Ley 23 de 1982, Ley 44 de 1993, Decisión Andina 351 de 1993, Decreto 460 de 1995 y demás normas generales sobre la materia.
- Continúo conservando los correspondientes derechos sin modificación o restricción alguna; puesto que, de acuerdo con la legislación colombiana aplicable, el presente es un acuerdo jurídico que en ningún caso conlleva la enajenación del derecho de autor y sus conexos.

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, “Los derechos morales sobre el trabajo son propiedad de los autores”, los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables.

EL AUTOR/ESTUDIANTE:



Firma: _____

Vigilada Mineducación

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través del sitio web Institucional www.usco.edu.co, link Sistema Gestión de Calidad. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es de responsabilidad de la Universidad Surcolombiana.

	UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA GESTIÓN DE BIBLIOTECAS					   	
	DESCRIPCIÓN DE LA TESIS Y/O TRABAJOS DE GRADO						
CÓDIGO	AP-BIB-FO-07	VERSIÓN	1	VIGENCIA	2014	PÁGINA	1 de 3

TÍTULO COMPLETO DEL TRABAJO: COMPORTAMIENTO PROAMBIENTAL EN UN GRUPO DE TRABAJADORES URBANOS Y RURALES.

AUTOR O AUTORES:

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
CLAVIJO BOLIVAR	MARIO EDUARDO

DIRECTOR Y CODIRECTOR TESIS:

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
SIERRA BARON	WILLIAM

ASESOR (ES):

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre

PARA OPTAR AL TÍTULO DE: MAGISTER EN PSICOLOGIA AMBIENTAL

FACULTAD: CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS

PROGRAMA O POSGRADO: MAESTRÍA EN PSICOLOGIA AMBIENTAL

CIUDAD: NEIVA (H). **AÑO DE PRESENTACIÓN:** 2024. **NÚMERO DE PÁGINAS:** 91

TIPO DE ILUSTRACIONES (Marcar con una X):

Diagramas___ Fotografías___ Grabaciones en discos___ Ilustraciones en general___ Grabados___ Láminas___ Litografías___ Mapas___ Música impresa___ Planos___ Retratos___ Sin ilustraciones___ Tablas o Cuadros__

SOFTWARE requerido y/o especializado para la lectura del documento:

MATERIAL ANEXO:

PREMIO O DISTINCIÓN (En caso de ser LAUREADAS o Meritoria):



DESCRIPCIÓN DE LA TESIS Y/O TRABAJOS DE GRADO

CÓDIGO

AP-BIB-FO-07

VERSIÓN

1

VIGENCIA

2014

PÁGINA

2 de 3

PALABRAS CLAVES EN ESPAÑOL E INGLÉS:

Español

Inglés

- | | |
|----------------------------------|-------------------------------|
| 1. Comportamiento proambiental. | Pro-environmental behavior |
| 2. Factores internos y externos. | Internal and external factors |
| 3. Organizaciones. | Organizations. |
| 4. Sostenibilidad | Sustainability |
| 5. Políticas organizacionales | Organizational policies |
| 6. Cultura proambiental | Pro-environmental culture |

RESUMEN DEL CONTENIDO: (Máximo 250 palabras)

La presente investigación se centra en la medición y evaluación de los factores internos y externos que influyen en el comportamiento proambiental en el lugar de trabajo.

Utilizando modelos teóricos como el Modelo de la Acción Razonada, el Modelo de Activación de la Norma y el Modelo de la Conducta Planeada, se exploran las creencias, actitudes y percepciones que determinan la sostenibilidad en contextos laborales. Está basada en un diseño transversal y utiliza cuestionarios autoadministrados para recolectar datos en una muestra de trabajadores urbanos y rurales.

Los resultados muestran que los factores internos (normas personales, valores ambientales y conciencia) y los factores externos (apoyo de líderes, políticas organizacionales y cultura) son determinantes clave del comportamiento proambiental.

Las conclusiones sugieren que las organizaciones que implementan sistemas de gestión ambiental y fomentan una cultura proambiental a través del liderazgo y el ejemplo tienen mayor éxito en promover comportamientos sostenibles. Las limitaciones del estudio incluyen el diseño transversal, la muestra específica y el uso de autoinformes, lo que limita la capacidad de establecer causalidad y de generalizar los resultados.

La agenda futura propone estudios longitudinales, la ampliación de muestras a otras regiones y sectores, la exploración de factores culturales y el desarrollo de intervenciones adaptadas para validar y ampliar los hallazgos actuales.

ABSTRACT: (Máximo 250 palabras)

The present research focuses on the measurement and evaluation of internal and external factors that influence pro-environmental behavior in the workplace.



DESCRIPCIÓN DE LA TESIS Y/O TRABAJOS DE GRADO

CÓDIGO

AP-BIB-FO-07

VERSIÓN

1

VIGENCIA

2014

PÁGINA

3 de 3

The analysis highlights the importance of understanding the territory not only as a physical space but also as a cultural and symbolic element that is deeply linked to the identity and sovereignty of local communities.

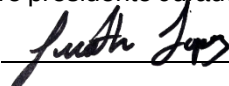
The results show that internal factors (personal norms, environmental values and awareness) and external factors (leader support, organizational policies and culture) are key determinants of pro-environmental behavior.

The findings suggest that organizations that implement environmental management systems and foster a pro-environmental culture through leadership and example are more successful in promoting sustainable behaviors. Limitations of the study include the cross-sectional design, specific sample, and use of self-report, which limits the ability to establish causality and generalize the results.

The future agenda proposes longitudinal studies, expanding samples to other regions and sectors, exploring cultural factors, and developing adapted interventions to validate and expand current findings.

APROBACION DE LA TESIS

Nombre presidente Jurado: ERIKA JUDITH LOPEZ SANTAMARIA

Firma:  -

Nombre Jurado: JULIETH MILENA RINCON PERDOMO

Firma: 

Nombre Jurado:

Firma:

Comportamiento proambiental en un grupo de trabajadores urbanos y rurales

Mario Eduardo Clavijo Bolívar

Universidad Surcolombiana

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Neiva, Huila, 2024

Comportamiento proambiental en un grupo de trabajadores urbanos y rurales

Mario Eduardo Clavijo Bolívar

Trabajo de investigación presentado como requisito para optar al título de

Magíster en Psicología Ambiental

Director

William Sierra-Barón, PhD.

Universidad Surcolombiana

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Neiva, Huila, 2024

Dedicatoria

**A quienes construyen su personalidad a partir de re-conocer sus interacciones e
interrelaciones como sociedad y con la naturaleza....**

Agradecimientos

A la Pacha Mama;

Al campus, cuya misionalidad comprende la promoción del conocimiento;

A la familiaris, que en los presentes momentos sociohistóricos me acoge

Resumen

La presente investigación se centra en la medición y evaluación de los factores internos y externos que influyen en el comportamiento proambiental en el lugar de trabajo. Utilizando modelos teóricos como el Modelo de la Acción Razonada, el Modelo de Activación de la Norma y el Modelo de la Conducta Planeada, se exploran las creencias, actitudes y percepciones que determinan la sostenibilidad en contextos laborales. Está basada en un diseño transversal y utiliza cuestionarios autoadministrados para recolectar datos en una muestra de trabajadores urbanos y rurales. Los resultados muestran que los factores internos (normas personales, valores ambientales y conciencia) y los factores externos (apoyo de líderes, políticas organizacionales y cultura) son determinantes clave del comportamiento proambiental. Las conclusiones sugieren que las organizaciones que implementan sistemas de gestión ambiental y fomentan una cultura proambiental a través del liderazgo y el ejemplo tienen mayor éxito en promover comportamientos sostenibles. Las limitaciones del estudio incluyen el diseño transversal, la muestra específica y el uso de autoinformes, lo que limita la capacidad de establecer causalidad y de generalizar los resultados. La agenda futura propone estudios longitudinales, la ampliación de muestras a otras regiones y sectores, la exploración de factores culturales y el desarrollo de intervenciones adaptadas para validar y ampliar los hallazgos actuales.

Palabras clave: Comportamiento proambiental; Factores internos y externos; Organizaciones; Sostenibilidad; Políticas organizacionales; Cultura proambiental.

Abstract

The present research focuses on measuring and evaluating the internal and external factors that influence pro-environmental behavior in the workplace. Using theoretical models such as the Theory of Reasoned Action, the Norm Activation Model, and the Planned Behavior Model, the study explores the beliefs, attitudes, and perceptions that determine sustainability in work contexts. Based on a cross-sectional design, it uses self-administered questionnaires to collect data from a sample of urban and rural workers. The results show that internal factors (personal norms, environmental values, and awareness) and external factors (leadership support, organizational policies, and culture) are key determinants of pro-environmental behavior. The findings suggest that organizations that implement environmental management systems and promote a pro-environmental culture through leadership and example are more successful in fostering sustainable behaviors. The study's limitations include the cross-sectional design, specific sample, and the use of self-reports, which limits the ability to establish causality and generalize the results. The future agenda proposes longitudinal studies, expanding samples to other regions and sectors, exploring cultural factors, and developing tailored interventions to validate and expand current findings.

Keywords: Pro-environmental behavior; Internal and external factors; Organizations; Sustainability; Organizational policies; Pro-environmental culture.

Tabla de contenido

Planteamiento del problema	10
Pregunta de investigación.....	16
Objetivos de la investigación.....	16
General	16
Específico 1	16
Específico 2	16
Específico 3	16
Determinar grupos de trabajadores, que reportan más y menos comportamientos proambientales en el lugar de trabajo.....	16
Justificación de la investigación.....	16
Marco teórico.....	20
Creencias hacia el cambio climático y creencias ambientales	20
Comportamiento proambiental.....	21
Modelo de la Acción Razonada.....	22
Modelo de Activación de la Norma.....	22
Comportamiento Proambiental en el Lugar de Trabajo	23
Antecedentes.....	26
Metodología.....	29
Enfoque, tipo de estudio y diseño.....	29

	8
Participantes	30
Criterios de inclusión.....	30
Instrumentos	30
Plan de análisis de datos	31
Evaluación de participantes – cuantitativo	31
Procedimiento.....	31
Resultados.....	32
Discusión	66
Conclusiones.....	68
Limitaciones	71
Agenda futura	73
Referencias	75
Apéndices	83
Apéndice A. Protocolo de recolección de la información.....	83

Listado de Tablas

Tabla 1. Escala de comportamiento proambiental en el trabajo.....	30
Tabla 2. Distribución de la Muestra según Datos sociodemográficos	32
Tabla 3. Distribución de la Muestra según el Lugar de Residencia y el Nivel Socioeconómico.....	34
Tabla 4. Frecuencia de la Realización de Actividades en Contacto con la Naturaleza en el Tiempo Libre.....	35
Tabla 5. Distribución de la Muestra según la Situación Laboral y Ocupacional.....	37
Tabla 6. Distribución de la Muestra según el Tipo de Contrato Laboral y el Tipo de Organización.....	38
Tabla 7. Distribución de la Muestra según las Actividades de la Organización y la Gestión Ambiental.....	40
Tabla 8. Descriptivos Totales Comportamientos proambientales.....	41
Tabla 9. Descriptivos Comportamientos proambientales por sexo (mujer).....	46
Tabla 10. Descriptivos Comportamientos proambientales por sexo (hombre).....	51
Tabla 11. Descriptivos Variables Comportamientos Proambientales.....	55
Tabla 12. Descriptivos Variables Comportamientos Proambientales por sexo (mujer).....	57
Tabla 13. Descriptivos Variables Comportamientos Proambientales por sexo (hombre).....	59
Tabla 14. Estadísticas de fiabilidad.....	62
Tabla 15. Matriz correlacional.....	63

Planteamiento del problema

El cambio climático ha representado un riesgo en los últimos años: fenómeno que no solo incorpora cambios físicos, ya que la vida se basa en el uso de los recursos naturales sin los cuales la economía o la sociedad no podrían operar, junto a prácticas de consumo no sostenible y el desproporcionado crecimiento poblacional implican el uso desmedido de recursos nativos, que entre otros impactos y desafíos que impone, se traducen en inundaciones, elevaciones en los niveles del mar y, aumento o merma en los caudales de los ríos.

Otras expresiones como las crecientes contaminaciones y la disminución de los recursos naturales, le asocian a potenciales crisis sociales y medioambientales debido a las ideologías de progreso y crecimiento económico (García et al., 2016; Torres-Hernández et al., 2015).

Como manifestaciones fundamentales le corresponde, el aumento de la temperatura media mundial, la modificación de los patrones de precipitación, el alza continua del nivel del mar, la reducción de nieve y glaciales, la disminución de las reservas de agua para uso humano y la aceleración/retención de calor en la toda la Tierra (Bárcena Ibarra et al., 2020).

Los controlados recursos naturales, base sobre la que se asientan las sociedades, bajo la pretensión de producción y consumo de energía para la producción de calor, electricidad y movilidad - madera, papel, entre otros materiales, como los alimentos y agua- figuran como un grave peligro de colapso, debido al crecimiento de la población mundial, a los elevados niveles de consumo en el mundo desarrollado y a la rápida industrialización de países como China, India y Brasil, por la demanda mundial de recursos naturales y ante las presiones sobre el medio ambiente que no dejan de aumentar (Friends of the earth, 2009).

Junto a los recursos naturales, la biodiversidad - especies vivas que suministran el sistema de soporte vital de la Tierra: una agrupación de plantas, animales, insectos y peces componen los ecosistemas que nos proporcionan comida, agua limpia, aire y energía.- tiene como función prioritaria la de sustentar oficios y servicios esenciales para la agricultura, también han sufrido significativos efectos de temperatura, precipitación, alteración de la vegetación (Ortiz et al., 2021), la disminución de la producción agrícola por el cambio climático en algunas zonas de los Andes provocando el incremento de procesos migratorios de muchas familias en búsqueda de mejores oportunidades. Si bien este proceso satisface sus necesidades de consumo, reduce la capacidad de mano de obra, lo que puede afectar negativamente las cosechas futuras en cantidad y diversidad del consumo de alimentos (Blackmore et al., 2021).

En tal sentido, Lozano-Povis et al. (2021) afirman que existe evidencia suficiente a lo largo de la historia de la tierra con “los factores climáticos como, precipitación, humedad y temperatura, que aceleraron el proceso de desglaciación en los Andes, e influyendo en la vulnerabilidad actual de los sistemas agrícolas al cambio climático” (p. 107) para que ello provocará:

Que países como, Brasil, Bolivia, Ecuador, Venezuela, Guyana y Colombia, incrementen su temperatura local, potencial de evapotranspiración y escasez de agua generando la pérdida de cultivos importantes como el arroz. En contraste, países como, Perú, Argentina, Chile, Bolivia y Uruguay registrarán temperaturas más bajas que afectarán su producción y rendimiento en cultivos como la quinua, papa, tarwi, entre otros cultivos (p.107).

Aunque los índices de biodiversidad en Colombia son los más altos del mundo, ésta ha perdido espacio para mantenerse y desarrollarse, a consecuencia de la deforestación, desaprovechando hábitats fundamentales para la reproducción de muchas especies de flora y fauna y muestra de ello se presenta en el reporte del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible

(2021) que indica que desde el año 2015 al 2020 se deforestaron en el país aproximadamente 692.842 hectáreas de bosque.

La práctica extractiva de los distintos recursos naturales se ha especializado en la minería: oro, carbón y petróleo, cuyas actividades, en un contexto de debilidad estatal, generan conflictos de diferentes dimensiones: social, económica, cultural, política y ambiental, aportando un alto grado al cambio climático.

Esto refleja que parte de los problemas sociales vinculados a las actividades de extracción, se traducen en, violaciones a los derechos humanos, a malas condiciones laborales, a bajos salarios, entre otros, que como fenómeno social está influenciado por las creencias de las personas que acaban guiando sus comportamientos (Shell Accountability Coalition. 2007).

De otra parte, el rol de las organizaciones en la exacerbación de los problemas ambientales es un tema ampliamente debatido en la literatura a través de las decisiones productivas y comerciales, cuyo impacto es altamente significativo en la degradación ambiental. De hecho, la actividad industrial, impulsada por la demanda de bienes y servicios, genera una serie de externalidades negativas, como la contaminación del aire, agua y el suelo (Penela et al., 2008). Esto es especialmente evidente en sectores como la agricultura intensiva, la minería y la producción de energía, responsables de la emisión de grandes cantidades de gases de efecto invernadero y la degradación de ecosistemas naturales, factores altamente representativos del cambio climático.

A la par, el comportamiento individual de los empleados/trabajadores dentro de las organizaciones también contribuye al desarrollo de la crisis ambiental. El consumo no sostenible y las prácticas no ecológicas de los individuos exacerban este problema. Según el artículo de Marrero

y Asuaga (2021), las decisiones cotidianas que se implementan por parte de los trabajadores en el uso de recursos, como energía y papel, y la gestión de sus residuos, pueden intensificar el impacto ambiental de la organización.

La ausencia o deficiencia de conciencia ambiental y la priorización del crecimiento económico por sobre la sostenibilidad son dos de los principales factores que alimentan este ciclo, el privilegio de la maximización de beneficios a corto plazo, no tiene en cuenta los costos ambientales a largo plazo, lo que se traduce en prácticas de producción insostenibles (Del Rosario Anampi Atapaucar et al., 2018).

Para mitigar este tipo de impactos, es esencial que las organizaciones adopten modelos de producción más sostenibles y que promuevan una cultura interna de responsabilidad ambiental. En ese sentido, se ha propuesto la implementación de sistemas de gestión ambiental que no solo se enfoquen en reducir las emisiones, sino también en cambiar las actitudes y comportamientos individuales dentro de la organización (Gómez, 2019). Así, la transformación debe partir tanto de las políticas macro como de las acciones micro en el ámbito organizacional.

Probablemente la noción psicosocial más afín al de creencia sea el de actitud (Grube, Mayton y Ball-Rokeach, 1994), atendiendo a cualquiera de los dos modelos actitudinales más importantes, el tripartito y el de expectativa-valor. Según la concepción tripartita de las actitudes, la distinción entre cognición, afecto y comportamiento lleva a equiparar creencias con el componente cognitivo y diferenciarlas del afectivo. Las actitudes estarían basadas en tres fuentes de conocimiento respecto al objeto de actitud: las creencias o componente cognoscitivo, el componente afectivo o emocional que vendría dado por los sentimientos que genera el objeto, y el componente conductual que estaría relacionado con las intenciones comportamentales hacia el objeto (Zanna y Rempel, 1988).

Desde el acercamiento actitudinal de expectativa-valor y sus versiones más recientes en la teoría de la acción razonada y de la acción planeada (Ajzen y Fishbein, 1980), se entiende las creencias como asociaciones o enlaces entre un objeto (el de actitud) y los atributos de dicho objeto actitudinal. En este sentido, una persona desarrollaría sus creencias respecto a un hecho basándose en sus experiencias directas o indirectas con las propiedades del hecho en cuestión. Los atributos o características asociadas con el hecho tienen, a su vez, un grado afectivo -que puede ser cero- que determinará la actitud. Esta actitud orientará a su vez la acción relacionada y las consecuencias de dicha acción y su valoración influirán sobre las creencias, ejemplo de ello, Colombia, poseedor de recursos minerales como esmeraldas, cobre, oro, níquel, hierro, gas natural, carbón y petróleo, noveno mayor productor de níquel a nivel mundial y segundo mayor productor de ferroníquel a nivel mundial, así como uno de los mayores productores de carbón del mundo, las creencias y comportamientos en tal sentido, pueden estar encaminadas más a seguir prácticas culturales tradicionales.

El desarrollo industrial y urbano ha sido un factor clave en el aumento de los problemas ambientales. Las organizaciones, a través de la explotación excesiva de los recursos naturales y prácticas productivas insostenibles, contribuyen directamente a la degradación ambiental. La intensificación de actividades como la minería, la agricultura industrial y la expansión urbana ha causado un desequilibrio ecológico que afecta la biodiversidad, los recursos hídricos y los sistemas climáticos globales (Molano et al., 2023). Todas estas actividades generan una cantidad significativa de residuos y emisiones contaminantes, lo que agrava la crisis climática, la pérdida de recursos y por ende la creación, modificación y/o práctica de creencias que las respaldan o cuestionan.

Las organizaciones tienen un papel central en la exacerbación de estos problemas, ya que, en muchos casos, priorizan la maximización de beneficios económicos sobre la sostenibilidad ambiental. En particular, la sobreexplotación de recursos y la falta de políticas ambientales eficaces dentro de las empresas han perpetuado un modelo económico lineal, que se caracteriza por el "extraer, usar y desechar", lo que resulta en la acumulación de desechos y la degradación de los ecosistemas (Molano et al., 2023).

Impacto del comportamiento no sostenible individual dentro de las organizaciones

El comportamiento individual dentro de las organizaciones también juega un rol importante en la agudización de los problemas ambientales. Molano et al. (2023) señalan que el comportamiento no ecológico y el consumo no sostenible son patrones conductuales frecuentes entre los empleados, influenciados tanto por la cultura organizacional como por la falta de conciencia ambiental. La utilización excesiva de recursos como energía, agua y materiales, así como una gestión deficiente de los residuos dentro de las empresas, contribuyen significativamente al deterioro ambiental.

Además, enfatiza que el consumo no sostenible está motivado por una combinación de factores sociales y personales, como la búsqueda de comodidad y el desconocimiento sobre las consecuencias ambientales de estas prácticas (Molano et al., 2023). Este comportamiento se convierte en un ciclo donde los empleados adoptan hábitos no sostenibles que, sumados a las decisiones estratégicas de las organizaciones, intensifican el daño ambiental.

Para mitigar este impacto, es esencial que las organizaciones promuevan no solo políticas y prácticas más sostenibles, sino también un cambio en la cultura interna que aliente el consumo responsable y la adopción de comportamientos proambientales por parte de sus miembros.

Pregunta de investigación

¿Cuáles son los comportamientos proambientales que ejecuta un grupo de trabajadores urbanos y rurales?

Objetivos de la investigación

General

Identificar los comportamientos proambientales que realiza un grupo de trabajadores urbanos y rurales, teniendo en cuenta los factores que los determinan.

Específico 1

Describir las características sociodemográficas en un grupo de trabajadores urbanos y rurales.

Específico 2

Explorar las tendencias de los factores que determinan el comportamiento proambiental en un grupo de trabajadores urbanos y rurales.

Específico 3

Determinar grupos de trabajadores, que reportan más y menos comportamientos proambientales en el lugar de trabajo.

Justificación de la investigación

El cambio climático visto como algo más que un fenómeno físico por los impactos negativos de la humanidad sobre la capacidad de carga de la tierra, proporcionan gran disminución de los recursos naturales, causa crisis sociales y medioambientales, que en la actualidad se asocian al imperativo de ideologías de progreso y crecimiento económico, se constituye como principal desafío del siglo XXI porque requiere de un doble abordaje, tanto del deterioro del planeta como del propio ser humano (Robertson & Barling, 2015).

La protección de la biodiversidad y recursos naturales es el centro de atención en materia de políticas que genera un área de intervención de las empresas a nivel mundial relativamente nuevo, que cada vez más intensifica el nivel de conciencia científica y social, donde la presión acerca de las afectaciones de los intereses económicos de la mayoría de las empresas, cuyas discusiones sobre la valoración económica de la biodiversidad, han pasado inevitablemente al concebir “la ‘naturaleza’ como una mercancía y una nueva clase potencial de activos” (Amigos de la Tierra Internacional, 2022)

A ello, se adiciona la evidencia científica existente que señala el arraigo en los individuos y sus culturas, en el desarrollo de las actividades humanas no amigables con el medio ambiente, privadas y públicas (cotidianas, laborales, económicas, comerciales y sociales) (Hausknost, 2020; López-Cabanas y Aragonés, 2019; Zhang, 2019).

No obstante, durante las últimas décadas, la mayoría de países y organizaciones internacionales (Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente, Greenpeace, World Wildlife Fund, Earth Action, The Nature Conservancy, entre otras), han realizado un esfuerzo político, social y académico mancomunado, que se refleja en acuerdos y legislación, tanto internacional como nacional, las cuales sustentan acciones específicas en todos los niveles de la sociedad que promueven el Comportamiento Proambiental (CP) en los individuos, las organizaciones y en la comunidad en general (Anyango-van Zwieten et al., 2019; IPCC, 2020; Morin et al., 2020).

En tal sentido, en Colombia el gobierno nacional elaboró los “Lineamientos de Política de Cambio Climático” en 2002, bajo la directriz del Ministerio de Medioambiente y el Departamento Nacional de Planeación, en el que se explican nociones como cambio climático global, el efecto

invernadero, la vulnerabilidad del país frente a dicho fenómeno, entre otras, enmarcándolas en cuatro objetivos:

1) adaptarse a los impactos del cambio climático, 2) reducir de emisiones por fuentes y absorción sumideros de GEI, 3) atenuar el impacto de los compromisos del protocolo de Kioto en la exportación de combustibles fósiles y 4) promover la investigación sobre el cambio climático (Contreras, 2020, p. 5).

Los esfuerzos gubernamentales, la modernización institucional, la expedición legislativa y emprendimiento de acciones para afrontar las labores de mitigación y adaptación al cambio climático condujeron a la elaboración de la Política Nacional de Cambio Climático en 2017, como sinergia entre los sectores estatales de diverso orden público en general e integrantes de la agenda productiva nacional, con el fin de encarar: el desarrollo territorial con una perspectiva de mitigación y adaptación al cambio climático y abordar el diseño de medidas en la materia; la relevancia de la articulación direccionada a un crecimiento sustentable, los parámetros de competitividad de la nueva economía del clima, y la gestión de los aspectos sensibles en la intersección de la gobernanza ambiental y la dinámica mercantil (Contreras, 2020, p. 8).

A nivel mundial a pesar de las acciones sistemáticas llevadas a cabo para proteger el medio ambiente y evitar el aumento del cambio climático, éstas se hallan lejos de ser efectivas (Robertson y Barling, 2015; Abdulghaffar, 2017; Gatersleben, 2019;), razón por la que se necesita más investigación que estudie cómo modificar efectivamente el comportamiento de los individuos para minimizar el impacto de sus acciones sobre el cambio climático.

La investigación propuesta es altamente conveniente dado que contribuye a la identificación y comprensión de comportamientos que agravan la crisis ambiental.

Específicamente, el estudio permitirá identificar cómo los trabajadores, tanto urbanos como rurales, pueden adoptar prácticas proambientales que reduzcan la huella ecológica de sus actividades laborales y personales. Esta información también será útil para diseñar estrategias de educación ambiental y políticas organizacionales que promuevan la sostenibilidad, ayudando así a frenar los efectos del cambio climático.

El impacto social de esta investigación es extenso. Al identificar los factores que influyen en el comportamiento proambiental, los resultados podrán ser aplicados en diversas industrias y organizaciones, mejorando la sostenibilidad en el lugar de trabajo. Esto es especialmente relevante en sectores productivos clave como la agricultura, la minería y el transporte, donde los comportamientos insostenibles tienen un impacto ambiental significativo (Molano et al., 2023). Los beneficiarios incluyen tanto a los empleados, que adoptarán hábitos más sostenibles, como a las comunidades afectadas por las prácticas insostenibles.

Asimismo, tiene implicaciones prácticas cruciales, ya que ayudará a resolver problemas reales relacionados con la gestión de recursos naturales, la reducción de residuos y la mitigación de emisiones de gases de efecto invernadero producidos en entornos laborales. Al analizar cómo los trabajadores pueden mejorar sus prácticas diarias, se espera promover cambios que contribuyan directamente a la mitigación del cambio climático y la preservación de la biodiversidad, especialmente en sectores vulnerables como la agricultura y la minería (Lozano-Povis et al., 2021).

Desde un punto de vista teórico, la investigación llenará importantes vacíos en el conocimiento sobre la relación entre las creencias ambientales y el comportamiento proambiental. Al profundizar en cómo las creencias hacia el cambio climático influyen en las decisiones laborales y personales, se podrán generalizar los resultados a otras poblaciones y contextos, mejorando la comprensión de los factores que impulsan el comportamiento proambiental.

Estos hallazgos también ofrecerán la oportunidad de revisar y apoyar teorías sobre la conducta ambiental y su relación con los contextos socioeconómicos (Sierra-Barón y Meneses, 2018).

Metodológicamente, este estudio puede ofrecer un nuevo enfoque para evaluar el comportamiento proambiental en entornos laborales, desarrollando instrumentos que permitan medir de manera más precisa los distintos factores que influyen en el comportamiento ambiental. Además, el estudio podría sugerir mejoras en las prácticas organizacionales para implementar modelos de gestión ambiental más efectivos, lo que podría tener un impacto significativo en la forma en que las empresas gestionan sus recursos y minimizan su impacto ambiental.

Marco teórico

Las creencias hacia el cambio climático y las creencias ambientales se sustentan en cuanto a la forma en la que las personas conciben la relación entre los seres humanos y su entorno, pero al investigar éstas junto a los comportamientos proambientales en entornos laborales, hace que este estudio reconozca la responsabilidad social y material que conllevan las organizaciones con los remanentes socioambientales que se presentan en su entorno.

Creencias hacia el cambio climático y creencias ambientales

Las creencias sobre las causas del cambio climático o la percepción del riesgo que implican, están relacionadas con las creencias ambientales, es decir, el entorno humano-natural y su interacción se ha estudiado esencialmente a través de tres tipos de creencias: el antropocentrismo que concibe al ser humano como quien domina la naturaleza independientemente de ella y con la capacidad de transformarlo a su discreción; el egobiocentrismo que valora los efectos de la naturaleza sobre los seres humanos positivamente, y el biosferaísmo que concibe a la naturaleza

como su valor intrínseco y bondad, facilitando la conexión entre los seres vivos. Estos tres tipos de creencias dan cuenta de las consecuencias para el medio ambiente (Amérigo et al., 2007)

De acuerdo con Kurisu (2015) el problema ambiental se aborda desde dos perspectivas, una orientada a propósitos y otra orientada a los hechos. La primera se caracteriza por dirigir sus metas hacia la conservación del medio ambiente (Gibson, 2016; Kaida y Kaida, 2016; Knez, 2016).

La segunda, orientada a los hechos, tiene como propósito el cultivo de la consciencia ambiental; autores como Bamberg y Moser (2007) sugieren abordar la construcción de aprendizajes, la generación de la intención en la promoción del CP y la aplicación de la ética ambiental racional y socialmente responsable, teniendo en cuenta los valores, las creencias, las capacidades personales, los hábitos e intereses de los individuos en relación con el contexto ambiental, al igual que las preocupaciones por las generaciones futuras y los ecosistemas. Esta investigación privilegia la segunda perspectiva.

Comportamiento proambiental.

La psicología ha reconocido este proceso como una fuente de investigación y aporte para el bienestar del hombre. Evidencia de esto son los diferentes modelos teóricos que se han desarrollado durante las últimas décadas (Gifford, 2014; Kurisu, 2015).

El Comportamiento proambiental CP se define como “aquel que busca de forma consciente minimizar el impacto negativo de las acciones de uno mismo sobre el mundo natural y construido” (Kollmuss y Agyeman, 2002, p.240). Entre los modelos planteados, durante los años setenta la comprensión del CP cuenta con mayor evidencia empírica y se encuentran: el de la Acción Razonada (Fishbein y Ajzen, 1975), el de la Activación de la Norma (Schwartz, 1977, 1994), el de

la Conducta Planeada (Ajzen, 1991), el de Comportamiento Proambiental (CP) (Kollmuss y Agyeman, 2002) y el de Valores, Creencias y Normas (Stern, 2000; Stern et al., 1999).

Modelo de la Acción Razonada

Fishbein y Ajzen, (1975) proponen que el comportamiento está determinado por la intención y la norma subjetiva. La intención está influenciada por la actitud hacia el comportamiento, la cual hace referencia al grado en que una persona tiene una evaluación favorable o desfavorable acerca de una conducta particular. Desde esta perspectiva, se pueden señalar tres rasgos importantes de la actitud relacionados en la conceptualización: consistencia, predisposición y aprendizaje, y como antecedentes de las actitudes, se encuentran la creencia conductual y la creencia normativa.

Respecto a la norma subjetiva, ésta se refiere a la percepción que tiene un individuo sobre las normas sociales y se define como la percepción de una persona de la expectativa que tienen los demás sobre su realización de una conducta en particular. De acuerdo con este modelo, a la actitud hacia el comportamiento le anteceden las creencias evaluativas sobre las consecuencias del comportamiento; a las normas subjetivas le anteceden las creencias normativas de cómo otros verían el desempeño del comportamiento y la motivación para cumplir con estas opiniones. En este modelo, el comportamiento se determina sólo por la intención, y no se consideran otras influencias de las circunstancias (Fishbein y Ajzen, 1975).

Modelo de Activación de la Norma.

Schwartz (1977, 1994), propone este modelo que se fundamenta en los comportamientos altruistas. Parte del supuesto de que la activación de la norma moral (norma personal), es necesaria para la conexión entre las normas personales y el comportamiento objetivo. Este modelo plantea que son necesarias dos condiciones para la activación de las normas personales:

la primera, la conciencia de las consecuencias, es decir, cuanto más probable sea que las personas perciban las situaciones en términos de las consecuencias que su propio comportamiento tiene para los demás, habrá más probabilidades de que esas personas atiendan a sus valores y normas que se relacionan con estas consecuencias interpersonales y por lo tanto generen sentimientos de obligación expresivos de estas normas. La segunda, la atribución de la responsabilidad, la cual hace referencia a la tendencia individual a negar que uno mismo es responsable de las consecuencias de la acción y, por tanto, neutraliza la obligación moral. Para la activación de las normas personales, la conciencia de consecuencias es necesaria, mientras que la negación de responsabilidad tiende a debilitar su activación.

Comportamiento Proambiental en el Lugar de Trabajo.

El comportamiento proambiental (CP) en el lugar de trabajo (CPT) se define como las acciones que los empleados realizan con la intención de reducir el impacto negativo de sus actividades laborales sobre el medio ambiente. Blok et al. (2014) afirman que este tipo de comportamiento está influenciado tanto por factores individuales como por el contexto organizacional, donde las normas, las políticas ambientales y la cultura de la empresa desempeñan un papel importante en la promoción o inhibición de dichas acciones.

Wesselink et al. (2017) destacan que los empleados son más propensos a adoptar comportamientos proambientales cuando perciben que la organización apoya estas iniciativas, y cuando los gerentes actúan como modelos a seguir. En su estudio, encontraron que la participación activa de los gerentes en comportamientos proambientales, junto con políticas claras de sostenibilidad, aumenta significativamente la probabilidad de que los empleados adopten prácticas sostenibles en su vida laboral cotidiana.

Además, subrayan que las normas sociales dentro de la organización, como la presión de los compañeros, también son determinantes clave en la promoción del CPT.

Variables Medidas:

Creencias Ambientales.

Se refieren a las percepciones que los individuos tienen acerca de la importancia del medio ambiente y su responsabilidad hacia su protección. Según Yuriev y Sierra-Barón (2020), las creencias ambientales están profundamente influenciadas por factores culturales y sociales, lo que significa que las diferencias en las prácticas proambientales pueden variar entre contextos nacionales y organizacionales. En el presente estudio, estas creencias se evaluarán en relación con cómo los empleados perciben el impacto de sus acciones cotidianas en el medio ambiente y qué tan responsables se sienten de mitigar esos efectos.

Normas Sociales.

Estas son, las expectativas que los individuos perciben acerca del comportamiento que es aceptable o inaceptable dentro de un grupo social o una organización. Blok et al. (2014) resaltan que las normas sociales en el lugar de trabajo pueden ejercer una gran influencia sobre el comportamiento proambiental de los empleados. Si éstos perciben que el comportamiento sostenible es una norma dentro de su entorno laboral, es más probable que adopten prácticas proambientales.

Conciencia Ambiental.

Hace referencia al nivel de conocimiento y preocupación que un individuo tiene sobre los problemas ambientales y su disposición para actuar de manera proactiva para abordarlos. Wesselink et al. (2017) destacan que los empleados con una alta conciencia ambiental están más inclinados a participar en comportamientos proambientales, pero también señalan que esta

disposición se ve reforzada cuando la organización proporciona los recursos y el apoyo necesarios para que dichos comportamientos sean viables y efectivos.

Control Conductual Percibido.

Este corresponde al tipo de creencia de un individuo sobre su capacidad para llevar a cabo una acción particular. Este concepto, derivado de la teoría del comportamiento planificado (Ajzen, 1991), es relevante en el contexto de los comportamientos proambientales en el lugar de trabajo, ya que los empleados necesitan sentir que tienen el control y los recursos necesarios para actuar de manera sostenible. Si perciben barreras, como la falta de tiempo, recursos o apoyo organizacional, su disposición para participar en prácticas proambientales disminuirá (Blok et al., 2014).

Influencias Contextuales y Organizacionales.

El contexto organizacional juega un papel fundamental en la promoción del comportamiento proambiental. Según Wesselink et al. (2017), las empresas que implementan sistemas de gestión ambiental y establecen políticas claras para la sostenibilidad tienden a crear un entorno que facilita y motiva a los empleados a participar en comportamientos sostenibles. Además, la formación en prácticas proambientales y el apoyo de los líderes de la organización son factores clave para el éxito de estas iniciativas.

Yuriev y Sierra-Barón (2020) también sugieren que las diferencias culturales influyen en cómo los empleados interpretan y responden a las políticas organizacionales relacionadas con la sostenibilidad. Por lo tanto, las organizaciones deben adaptar sus intervenciones teniendo en cuenta las características culturales de sus empleados para maximizar la efectividad de sus esfuerzos por promover un comportamiento proambiental.

Antecedentes.

La generalidad de la investigación proambiental en el contexto organizacional se ha desarrollado a partir de características propias de la empresa, el cambio y la cultura organizacional, igualmente de factores que abordan aspectos de responsabilidad social corporativa tales como: la regulación de acuerdo con el sector productivo, los medios de comunicación y los consumidores e inversionistas que influyen en la sostenibilidad ambiental; además, de la gestión ambiental como normativa que deben implementar las empresas en función de los productos y servicios que desarrollan (Cicocirlan, 2016; McDonald, 2014).

La tesis doctoral presentada por William Sierra Barón en la Universidad Católica de Colombia en 2021, titulada Medición y Evaluación de los Factores Internos y Externos Asociados al Comportamiento Proambiental en el Trabajo, se centra en identificar y analizar los factores que influyen en el comportamiento proambiental de los empleados dentro de organizaciones del departamento del Huila, Colombia. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo para adaptar y validar escalas que miden factores internos (normas personales y valores ambientales) y externos (el apoyo del liderazgo y las condiciones organizacionales) que afectan directa e indirectamente el comportamiento proambiental en el lugar de trabajo.

Aquí se exploran distintos modelos teóricos, como el de la Acción Razonada, el de Activación de la Norma y el de la Conducta Planeada, entre otros, los cuales ayudan a entender los factores que influyen en los comportamientos proambientales, tanto a nivel individual como organizacional. Se destaca la importancia de entender cómo los factores internos (actitudes, creencias y valores personales) y externos (influencia de líderes y políticas organizacionales) afectan el comportamiento proambiental en el trabajo.

El planteamiento del problema se enfoca en la necesidad de adaptar y validar instrumentos que permitan medir estos factores en la población trabajadora del Huila.

La metodología empleada incluye estudios descriptivos y predictivos con un diseño transversal. Se describen las variables del estudio, las hipótesis planteadas y los procedimientos para la recolección de datos, que incluyen entrevistas cognitivas y aplicaciones de cuestionarios a diferentes muestras de empleados. Los resultados se presentan en dos estudios principales: en el primer estudio se realizó un pilotaje con 415 trabajadores, adaptando y validando escalas para medir factores internos y externos del comportamiento proambiental en el trabajo. En el segundo estudio, se aplicaron los instrumentos validados en una muestra más amplia (1,720 trabajadores) para evaluar los efectos directos e indirectos de los factores sobre el comportamiento proambiental utilizando modelos de ecuaciones estructurales.

En la discusión se analizan los hallazgos en relación con los modelos teóricos revisados, destacando cómo los factores internos como la conciencia ambiental, normas personales y valores, junto con factores externos como el apoyo de líderes, influyen en el comportamiento proambiental en las organizaciones del Huila. Las conclusiones incluyen recomendaciones para promover prácticas proambientales efectivas en el ámbito laboral y destacan la relevancia de estos hallazgos para el contexto colombiano y latinoamericano. La tesis también señala las limitaciones de los estudios realizados, como las características específicas de las muestras y la necesidad de estudios longitudinales para corroborar los hallazgos. Finalmente, presenta una agenda futura con líneas de investigación que podrían explorar la implementación de programas de sostenibilidad en otros contextos organizacionales y con diferentes poblaciones.

Sierra-Barón y Meneses (2018), encontraron que existe claridad en la conceptualización de las actividades y conductas del empleado en el contexto laboral que buscan disminuir el impacto negativo sobre el medio ambiente, a través de actividades propias de las organizaciones y por los empleados en sus actividades personales.

En tal sentido Wesseling et al. (2017), describen tres líneas de investigación que aportan a la comprensión del estudio de las acciones en favor del medio ambiente que desarrollan los trabajadores en el lugar de trabajo. La primera línea, es la del CPT que tiene sus orígenes en la investigación del CP en el hogar que se adelanta a partir del modelo propuesto por Kollmuss y Agyeman (2002), el cual propone que el CP está influenciado por una serie de factores internos y externos de las personas. Esta línea de CPT ha sido trabajada por Blok et al. (2015) y Wesseling et al. (2017).

La segunda línea es la del comportamiento de ciudadanía organizacional relacionado con el medio ambiente (OCB-E, por sus siglas en inglés) que tiene sus fundamentos en la noción de comportamiento de ciudadanía organizacional de Barnard (1938), al plantear que la voluntad de cooperar de las personas en su lugar de trabajo es necesaria y fundamental para la organización. Esta línea cuenta con trabajos desarrollados por Boiral (2009) y Lamm et al. (2015), quienes coinciden en que el CPT se refiere a acciones sociales discrecionales y voluntarias de los empleados en favor del medio ambiente y la sostenibilidad de la organización y la sociedad, que no necesariamente se encuentra reconocido en sus funciones laborales contractuales.

La tercera línea corresponde al comportamiento verde del empleado (EGB, por sus siglas en inglés), que ha sido abordada por autores como Bissing-Olson et al. (2013) y Norton et al. (2014),

quienes describen este comportamiento en términos de dos tipos:

el comportamiento verde del empleado proactivo (que inicia con el nivel personal y va más allá de las funciones asignadas) y, el comportamiento verde del empleado relacionado con la tarea (definido en las funciones asignadas en su contrato). Estas líneas de investigación están asociadas con los hallazgos de Ramus y Killmer (2007), quienes conceptuaron acerca de las implicaciones voluntarias y no voluntarias (propias del rol) de los comportamientos ecológicos de los trabajadores en el lugar de trabajo.

Metodología

Enfoque, tipo de estudio y diseño

Este estudio, se llevará a cabo a través de un enfoque cuantitativo, atendiendo el planteamiento del problema, orientado a establecer la relación entre las creencias hacia el cambio climático con las creencias ambientales y el comportamiento proambiental en el trabajo (en miembros de una organización sin ánimo de lucro), dado que se basa en la recolección de información para la comprobación de hipótesis producto de la medición numérica y el análisis estadístico; con un diseño no experimental, en razón a la no manipulación de variables y de tipo correlacional por lo que pretende asociar variables y o conocer el grado de asociación entre dos o más variables medidas en un único momento (Sampieri y Mendoza 2019), en este caso las creencias hacia el cambio climático, las creencias ambientales y el comportamiento proambiental en el trabajo.

Participantes

Se contará con la participación de un grupo de personas trabajadoras del área urbana y rural, cuya muestra representativa de la población se definirá por un muestreo no probabilístico por conveniencia donde se tendrán en cuenta los siguientes criterios de inclusión:

Criterios de inclusión

- Ser trabajador activo o tener vínculo laboral vigente.
- No estar diagnosticado con algún trastorno clínico que imposibilite su participación en la investigación
- Firma y aceptación del consentimiento.

Instrumentos

Los instrumentos a utilizar en la presente investigación con el fin de realizar la recolección de la información (Apéndice A.) son:

- **Ficha sociodemográfica:** diseñada específicamente para los propósitos de la investigación que indaga acerca de las características sociodemográficas de los participantes.
- **Escala de Comportamiento Proambiental en el Trabajo:** compuesta por sub escalas que miden y evalúan factores internos y externos del CPT (Blok et al., 2015); es adaptada para la población huilense (Tabla 1) según Sierra-Barón et al. (2022); todas las escalas son tipo Likert con 4 opciones de respuesta que van desde 1 = Totalmente en desacuerdo, hasta 4 = Totalmente de acuerdo.

Tabla 1. Escala de comportamiento proambiental en el trabajo

	Escalas	Número de ítems	α de Cronbach
Factores Internos	ACA= Actitudes hacia el medio ambiente	6	.88
	CA= Conciencia ambiental	11	.88
	NI= Necesidad de información	5	.79
	VA= Valores ambientales	4	.79
	IA= intención de actuar	3	.76
	VAM= Valores de mejoramiento	4	.68
	VAAC= Valores de apertura al cambio	3	.68
Factores Externos	CCP= Control conductual percibido	2	.48
	FS= Factores situacionales	2	.61
	CEJ= Comportamiento ejemplar del jefe	3	.66
	AL= Apoyo del líder	6	.81

Plan de análisis de datos

Evaluación de participantes – cuantitativo.

Análisis descriptivo y correlacional de cada variable a través de SPSSv24: correspondiente a las variables sociodemográficas, a través del uso de prueba paramétrica o no paramétrica (según sea el caso), con el fin de determinar si los datos presentan una distribución normal y así poder establecer las correlaciones a partir de los respectivos estadísticos.

Procedimiento

- **Etapas 1.** Revisión de la Literatura. En esta etapa se reconocerá la información teórica necesaria para contextualizar conceptualmente, las creencias hacia el cambio climático, las creencias ambientales y el comportamiento proambiental en el trabajo.

- **Etapas 2.** Revisión y validación de instrumentos de recolección de información. En esta etapa se realizará el proceso de examen y confirmación de los instrumentos de recolección de información.
- **Etapas 3.** Recolección de información. En esta etapa, con previa autorización y consentimiento de participantes y la(s) organización(es), se efectuará la recolección de la información, teniendo en cuenta los instrumentos descritos anteriormente.
- **Etapas 4.** Análisis de Información. Para tal fin se utilizará el Paquete Estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versión 24.0, en la construcción de los estudios descriptivos y correlacionales.

Resultados

En el marco de esta investigación, dos fases fueron clave en la recolección y validación de la información para cumplir con los objetivos planteados. La primera, representada por la Etapa 2: revisión y validación de los instrumentos de recolección de datos, en donde se ajustaron rigurosamente los cuestionarios y herramientas utilizadas, asegurando su coherencia, claridad y pertinencia para el contexto de la organización a las que las personas están vinculadas laboralmente.

La segunda, correspondiente a la Etapa 3, tras obtener la autorización y el consentimiento informado de cada una de las personas, la recolección de la información se desarrolló con total aplicación de los instrumentos validados previamente, garantizando que los datos obtenidos fueran fiables y representativos para el análisis posterior.

La muestra - 317 individuos - se presenta, según características sociodemográficas - sexo, estado civil, nivel educativo, entre otras – en una distribución que permite una mejor comprensión

de su composición y, proporciona una base sólida en el análisis de las tendencias dentro del grupo.

Comprende los datos correspondientes a las tablas números 2 y 3.

Tabla 2. Distribución de la Muestra según Datos sociodemográficos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sexo	Hombre	146	46,1	46,1	46,1
	Mujer	171	53,9	53,9	100,0
	Total	317	100,0	100,0	
Estado civil	Casado (a)	113	35,6	35,6	35,6
	Unión libre	73	23,0	23,0	58,7
	Divorciado (a)	13	4,1	4,1	62,8
	Viudo (a)	3	,9	,9	63,7
	Soltero (a)	115	36,3	36,3	100,0
	Total	317	100,0	100,0	
Nivel educativo	Bachillerato	11	3,5	3,5	3,5
	Técnico	40	12,6	12,6	16,1
	Tecnológico	45	14,2	14,2	30,3
	Pregrado	141	44,5	44,5	74,8
	Posgrado	80	25,2	25,2	100,0
	Total	317	100,0	100,0	
Originario de un medio	Rural	85	26,8	26,8	26,8
	Urbano	232	73,2	73,2	100,0
	Total	317	100,0	100,0	

La muestra compuesta por un 46.1% de hombres y un 53.9% de mujeres, indica una ligera mayoría femenina en el grupo, y una representación relativamente equitativa entre ambos sexos, lo cual puede ayudar a garantizar que los análisis no estén sesgados, aspecto crucial para identificar posibles diferencias o similitudes entre ambos grupos en los análisis posteriores.

En cuanto al estado civil, se observa que el 35.6% de los participantes son casados, mientras que el 36.3% son solteros, siendo este último grupo el más numeroso. Los participantes en condición de unión libre constituyen el 23%, mientras que los divorciados y viudos representan el

4.1% y el 0.9%, respectivamente; distribución que sugiere una representación diversa en términos de estado civil, con una notable mayoría de personas casadas y solteras.

En el nivel educativo, el grupo predominante tiene estudios de pregrado (44.5%), seguido de aquellos con estudios de posgrado (25.2%); el 3.5% tiene educación de nivel bachillerato, el 12.6% cuenta con formación técnica y el 14.2% con educación tecnológica. Esto indica que la mayoría de los participantes cuentan con un nivel educativo representativo: pregrado y posgrado.

Finalmente, la tabla 2 muestra que el 73.2% (232 personas) de los participantes son de origen urbano, mientras que el 26.8% (85 personas) provienen de un medio rural. Esta distribución podría ser relevante al analizar las diferencias en percepciones o experiencias entre las personas de distintos entornos socio-geográficos.

En la tabla 3 se presenta la distribución de la muestra según dos aspectos clave relacionados con su situación habitacional: el lugar donde viven y el nivel socioeconómico del lugar donde residen. Estos factores proporcionan información valiosa sobre las condiciones de vida de los participantes y su posición en la estructura socioeconómica, aspectos que pueden influir significativamente en las perspectivas y experiencias que reflejan los resultados del estudio.

El análisis del lugar de residencia permite conocer si los participantes viven en apartamentos, casas de un piso o casas de más de dos pisos, lo que sugiere distintas configuraciones habitacionales que podrían asociarse con características como el tamaño del hogar, el espacio disponible o el tipo de vecindario. El nivel socioeconómico del lugar de residencia, medido de acuerdo con una escala del 1 al 6, refleja la capacidad económica de los individuos y su entorno, lo que puede tener un impacto en su acceso a recursos y oportunidades.

Tabla 3. Distribución de la Muestra según el Lugar de Residencia y el Nivel Socioeconómico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Lugar donde vive	Apartamento	103	32,5	32,5	32,5
	Casa de un piso	146	46,1	46,1	78,5
	Casa de dos pisos o más	68	21,5	21,5	100,0
	Total	317	100,0	100,0	
Nivel socioeconómico del lugar donde vive	1	13	4,1	4,1	4,1
	2	123	38,8	38,8	42,9
	3	137	43,2	43,2	86,1
	4	39	12,3	12,3	98,4
	5	4	1,3	1,3	99,7
	6	1	,3	,3	100,0
	Total	317	100,0	100,0	

Esta tabla nos presenta que un grupo más numeroso de la muestra reside en casas de un piso, representando el 46.1% (146 personas) del total. Esto indica que casi la mitad de los participantes vive en un tipo de vivienda unifamiliar tradicional. Un 32.5% (103 personas) vive en apartamentos, lo cual es el segundo tipo de residencia más común. Este grupo podría asociarse con un estilo de vida más urbano o de mayor densidad habitacional. Y el 21.5% (68 personas) vive en casas de dos pisos o más, lo que podría reflejar una mayor disponibilidad de espacio y tal vez una diferencia en el nivel socioeconómico o el tamaño de la familia.

Este desglose de los tipos de vivienda sugiere una predominancia de las casas unifamiliares sobre los apartamentos y las casas de varios pisos, lo que podría estar influido por factores socioeconómicos o geográficos en la muestra.

Donde la mayoría de los participantes reside en zonas de nivel socioeconómico medio-bajo, destacando que el 43.2% (137 personas) vive en áreas clasificadas en el estrato 3. Este es el nivel

más representado, lo que sugiere que una porción considerable de la muestra se ubica en un nivel socioeconómico intermedio. Un 38.8% (123 personas) vive en zonas de estrato 2, lo que corresponde a un nivel económico bajo. Esta es la segunda categoría más representada, lo que implica que más de un tercio de la muestra proviene de entornos socioeconómicos modestos. Y un 12.3% (39 personas) reside en áreas de estrato 4, lo que refleja un nivel económico medio-alto. Las categorías superiores (estrato 5 y estrato 6) son minoritarias, con apenas un 1.3% del total (5 personas en conjunto).

La tabla 4 muestra los resultados con respecto a la frecuencia con la que realizan actividades en contacto con la naturaleza durante su tiempo libre. Estas actividades incluyen asados, paseos de olla, caminatas, paseos al río, entre otras. El objetivo de la pregunta es analizar el nivel de interacción de los encuestados con el entorno natural en actividades recreativas, lo que podría reflejar la importancia del espacio natural en su calidad de vida y bienestar.

Tabla 4. Frecuencia de la Realización de Actividades en Contacto con la Naturaleza en el Tiempo Libre

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	254	80,1	80,1	80,1
No	63	19,9	19,9	100,0
Total	317	100,0	100,0	

De los 317 participantes, un 80.1% afirmaron que realizan actividades en contacto con la naturaleza en su tiempo libre, mientras que un 19.9% indicaron que no participan en este tipo de actividades. Estos resultados sugieren que la gran mayoría de los participantes tiene una relación significativa con el entorno natural, lo que podría estar vinculado a una mayor valoración de los recursos naturales o una preferencia por el contacto con la naturaleza como parte de su ocio.

El porcentaje acumulado muestra que el 100% de los encuestados ha sido contabilizado en esta categoría, asegurando la integridad de los datos.

Este alto porcentaje de participación en actividades al aire libre podría reflejar también una cultura o tradición vinculada a la naturaleza, donde actividades como paseos de olla y caminatas son comunes en la región encuestada. Por otro lado, el 19.9% que no realiza estas actividades podría estar influenciado por factores como la falta de tiempo, acceso limitado a espacios naturales o diferentes preferencias recreativas.

La siguiente tabla expone la distribución de la muestra de 317 participantes de acuerdo con su situación laboral y ocupacional. Esta clasificación permite identificar la diversidad de ocupaciones en las que se encuentran las personas encuestadas, lo que es crucial para analizar el impacto de las actividades económicas y académicas en su bienestar y calidad de vida. La tabla 5 clasifica a los participantes en diferentes categorías, como actividad laboral, desempleo, jubilación, estudios y combinaciones de estos roles, lo que aporta una perspectiva más detallada sobre la situación multifacética de los individuos.

Tabla 5. Distribución de la Muestra según la Situación Laboral y Ocupacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En actividad laboral	238	75,1	75,1	75,1
Desempleado	4	1,3	1,3	76,3
Pensionado	2	,6	,6	77,0
Estudiante	21	6,6	6,6	83,6
Ama de casa	3	,9	,9	84,5
Actividad laboral, estudiante	28	8,8	8,8	93,4
Actividad laboral, ama de casa	13	4,1	4,1	97,5
Actividad laboral, estudiante, ama de casa	4	1,3	1,3	98,7
Desempleado, ama de casa	2	,6	,6	99,4
Desempleado (a), Estudiante	2	,6	,6	100,0
Total	317	100,0	100,0	

La tabla 5 revela que la gran mayoría de los participantes se encuentra en actividad laboral (75.1%), lo que sugiere una muestra predominantemente activa en el mercado de trabajo. Sin embargo, también se destaca una diversidad de roles combinados, donde varias personas equilibran responsabilidades laborales, académicas y domésticas. Esta muestra la realidad multifacética de los participantes y permite comprender mejor cómo manejan múltiples actividades.

Siendo la mayoría de las personas participantes de la investigación (75.1%, 238 personas) se encuentra en actividad laboral. Este es el grupo más numeroso, lo que indica que la mayor parte de la muestra está involucrada en actividades económicas formales o informales. Solo un 1.3% (4 personas) de la muestra se encuentra desempleada. Esto refleja un bajo nivel de desempleo entre los encuestados, lo que sugiere que la mayoría ha encontrado formas de ocupación, aunque sea en combinación con otras actividades.

El número de pensionados es muy reducido, con solo un 0.6% (2 personas) del total. Esto puede deberse a una muestra relativamente joven o activa laboralmente. El 6.6% (21 personas) se encuentra exclusivamente como estudiante. Este grupo representa a aquellos que están dedicados a su formación académica, sin desempeñar otras actividades laborales o domésticas. Y solo un 0.9% (3 personas) se dedica exclusivamente a las labores de ama de casa, lo que indica que la mayoría de las personas en la muestra están involucradas en alguna forma de trabajo remunerado o estudio.

En cuanto a la distribución de la muestra según la situación laboral: el tipo de contrato bajo el cual se encuentran empleados y el tipo de organización en la que laboran, se presenta la Tabla 6 siendo clave para entender las condiciones laborales de los participantes, ya que el tipo de contrato puede influir en la estabilidad laboral, la seguridad social y los beneficios de los empleados. Del mismo modo, la clasificación de las organizaciones en públicas, privadas o mixtas proporciona una

visión sobre el entorno laboral en el que se desenvuelven los participantes, lo que puede influir en la naturaleza de sus actividades y oportunidades de desarrollo profesional.

Tabla 6. Distribución de la Muestra según el Tipo de Contrato Laboral y el Tipo de Organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Tipo de contrato laboral	Término indefinido	84	26,5	26,5	26,5
	Término fijo	110	34,7	34,7	61,2
	Prestación de servicios	84	26,5	26,5	87,7
	Ocasional	25	7,9	7,9	95,6
	De aprendizaje	13	4,1	4,1	99,7
	Otra	1	,3	,3	100,0
	Total	317	100,0	100,0	
Tipo de organización donde labora	Pública	160	50,5	50,5	50,5
	Privada	137	43,2	43,2	93,7
	Mixta	20	6,3	6,3	100,0
	Total	317	100,0	100,0	

La tabla revela que una gran parte de los participantes está contratada bajo términos temporales, lo que puede reflejar una cierta precariedad o inestabilidad en su situación laboral. A pesar de ello, la mayoría de los participantes trabaja en el sector público, lo que puede sugerir una mayor estabilidad general en comparación con aquellos empleados en el sector privado. Este análisis permite establecer una relación entre la naturaleza del contrato laboral y el tipo de organización en el que los participantes desarrollan sus actividades profesionales, lo que es relevante para comprender el contexto laboral y sus implicaciones para el bienestar y desarrollo profesional de los individuos.

El contrato a término fijo es el más común entre los participantes, con un 34.7% (110 personas) que laboran bajo este tipo de relación contractual. Esto sugiere una alta prevalencia de contratos temporales, que pueden ofrecer menor estabilidad laboral en comparación con contratos

indefinidos. Los contratos a término indefinido también son relevantes, representando el 26.5% de la muestra (84 personas). Este tipo de contrato generalmente se asocia con mayor estabilidad y beneficios a largo plazo, lo que puede mejorar la calidad de vida de los empleados.

Un porcentaje igual (26.5%, 84 personas) trabaja bajo contratos de prestación de servicios, un tipo de relación laboral que usualmente implica una menor protección en términos de seguridad social y beneficios laborales. El 7.9% (25 personas) tiene un contrato ocasional, lo que sugiere una relación laboral aún más temporal y potencialmente menos formal.

Los contratos de aprendizaje representan un 4.1% (13 personas), indicando que una parte de la muestra está en etapas de formación o iniciando su carrera profesional. Solo una persona (0.3%) reporta un tipo de contrato clasificado como otro, lo que indica que casi toda la muestra se distribuye en los contratos más comunes.

A lo que, la mitad de los participantes (50.5%, 160 personas) trabaja en organizaciones públicas, lo que sugiere una alta representación del sector gubernamental en esta muestra. Esto podría estar relacionado con una mayor estabilidad laboral en comparación con el sector privado. Un 43.2% (137 personas) trabaja en organizaciones privadas, lo que indica que casi la mitad de la muestra se encuentra empleada en el sector empresarial privado, donde las condiciones laborales pueden variar considerablemente. Y el 6.3% (20 personas) trabaja en organizaciones mixtas, lo que refleja una pequeña representación de empleados en organizaciones que combinan tanto participación pública como privada.

La Tabla 7 muestra la distribución de a las 317 personas participantes de la investigación pertenecientes a organizaciones según dos criterios clave: las actividades económicas que desarrollan y su implementación de sistemas de gestión ambiental (SGA), incluyendo la certificación ISO 14001. Estos datos son relevantes para evaluar el impacto ambiental de las

actividades económicas y las prácticas sostenibles adoptadas por las organizaciones. La ISO 14001 es una norma internacional que especifica los requisitos para un sistema de gestión ambiental eficaz, ayudando a las organizaciones a mejorar su desempeño ambiental. Este análisis permite comprender en qué sectores predominan estas prácticas, lo cual puede ser útil para evaluar el compromiso hacia la sostenibilidad en diferentes industrias.

Tabla 7. Distribución de la Muestra según las Actividades de la Organización y la Gestión Ambiental

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Actividades de la organización	Industria	24	7,6	7,6	7,6
	Comercio	28	8,8	8,8	16,4
	Servicios	211	66,6	66,6	83,0
	Construcción	17	5,4	5,4	88,3
	Transporte	6	1,9	1,9	90,2
	Otros	31	9,8	9,8	100,0
	Total	317	100,0	100,0	
Cuenta con Sistema integrado de Gestión Ambiental (SGA)	Si	202	63,7	63,7	63,7
	No	115	36,3	36,3	100,0
	Total	317	100,0	100,0	
Cuenta con Certificado ISO 14001	Si	192	60,6	60,6	60,6
	No	125	39,4	39,4	100,0
	Total	317	100,0	100,0	

La tabla muestra una predominancia de organizaciones del sector servicios, con una alta implementación de Sistemas de Gestión Ambiental (SGA) y una buena adopción de la certificación ISO 14001. Sin embargo, una proporción significativa de organizaciones aún no ha implementado estas prácticas, especialmente en sectores como la industria, el comercio y la construcción, que tienen un mayor impacto ambiental directo. Este análisis sugiere un avance hacia la sostenibilidad,

pero también resalta áreas de mejora en la gestión ambiental de las organizaciones, particularmente en la adopción de estándares internacionales como la ISO 14001.

Tabla 8. Descriptivos Totales Comportamientos proambientales

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Por favor indique cómo usa el aire acondicionado o ventilador en su oficina: [CPT1. Verifico si el aire acondicionado está en el valor correcto en mi lugar de trabajo (Nota: el valor óptimo es entre 23 y 26 grados centígrados).]	317	1	5	3,47	1,272
Por favor indique cómo usa el aire acondicionado o ventilador en su oficina: [CPT2. Utilizo ropa fresca para disminuir el uso del aire acondicionado o ventilador, en mi lugar de trabajo.]	317	1	5	3,66	1,093
Por favor indique cómo usa el aire acondicionado o ventilador en su oficina: [CPT3. Me aseguro de que el aire acondicionado o ventilador esté apagado fuera de las horas de trabajo.]	317	1	5	3,79	1,207
Por favor indique cómo usa el aire acondicionado o ventilador en su oficina: [CPT4. Evito usar el aire acondicionado o el ventilador en los sitios de la empresa cuando estos no son utilizados.]	317	1	5	3,78	1,201
¿Con qué frecuencia usted realiza las siguientes actividades relacionadas con hacer impresiones y sacar fotocopias en su lugar de trabajo? [CPT5. Imprimo por los dos lados de una hoja.]	317	1	5	3,80	1,011
¿Con qué frecuencia usted realiza las siguientes actividades relacionadas con hacer impresiones y sacar fotocopias en su lugar de trabajo? [CPT6. Saco fotocopias por los dos lados de una hoja]	317	1	5	3,74	1,022

¿Con qué frecuencia usted realiza las siguientes actividades relacionadas con hacer impresiones y sacar fotocopias en su lugar de trabajo? [CPT7. Procuro aprovechar el mayor espacio posible de una hoja cuando imprimo (por ejemplo, utilizo márgenes pequeñas o imprimo dos páginas en una cara de la hoja).]	317	1	5	3,68	1,202
¿Con qué frecuencia usted realiza las siguientes actividades relacionadas con hacer impresiones y sacar fotocopias en su lugar de trabajo? [CPT8. Tomo notas en papel parcialmente usado, en lugar de utilizar hojas nuevas]	317	1	5	4,02	1,001
¿En qué medida los siguientes enunciados se ajustan a lo que usted hace? [CPT9. Cuando tomo tinto o aromática utilizo un pocillo.]	317	1	5	3,85	,966
¿En qué medida los siguientes enunciados se ajustan a lo que usted hace? [CPT10. Lavo solamente con agua, el pocillo en el que me sirvo aromática o tinto]	317	1	5	3,60	1,065
¿En qué medida los siguientes enunciados se ajustan a lo que usted hace? [CPT11. Cuando tomo agua reutilizo un vaso desechable todas las veces que puedo]	317	1	5	3,52	1,221
¿En qué medida los siguientes enunciados se ajustan a lo que usted hace? [CPT12. Compró comida orgánica cuando la venden en la cafetería de mi lugar de trabajo.]	317	1	5	2,98	1,132
¿En qué medida los siguientes enunciados se ajustan a lo que usted hace? [CPT13. Cuando compro bienes o servicios tengo en cuenta la protección del medio ambiente]	317	1	5	3,26	1,147
¿En qué medida los siguientes enunciados se ajustan a lo que usted hace? [CPT14. Apago mi computador cuando salgo de mi lugar de trabajo por más de una hora.]	317	1	5	4,00	1,023
¿En qué medida los siguientes enunciados se ajustan a lo que usted hace? [CPT15. Apago	317	1	5	4,13	1,030

mi computador cuando salgo del trabajo para la casa]

¿En qué medida los siguientes enunciados se ajustan a lo que usted hace? [CPT16.

Enciendo las luces cuando llego a mi sitio de trabajo, en la mañana]

317 1 5 3,85 1,176

¿En qué medida los siguientes enunciados se ajustan a lo que usted hace? [CPT17. Apago

las luces de mi lugar de trabajo cada vez que salgo por un periodo considerable de tiempo y no hay nadie más.]

317 1 5 4,13 ,988

¿En qué medida los siguientes enunciados se ajustan a lo que usted hace? [CPT18. Apago

las luces cuando soy el último (a) en salir de la oficina.]

317 1 5 4,18 1,018

¿En qué medida los siguientes enunciados se ajustan a lo que usted hace? [CPT19. Apago

las luces de aquellos lugares que no están siendo usados.]

317 1 5 4,13 1,031

¿En qué medida los siguientes enunciados se ajustan a lo que usted hace? [CPT20. Apago

mis equipos electrónicos al finalizar mi jornada laboral]

317 1 5 4,29 ,933

En mi lugar de trabajo reciclo tanto como puedo: [CPT21. Vidrio.]

317 1 5 3,16 1,321

En mi lugar de trabajo reciclo tanto como puedo: [CPT22. Botellas plásticas.]

317 1 5 3,85 1,119

En mi lugar de trabajo reciclo tanto como puedo: [CPT23. Baterías.]

317 1 5 2,95 1,381

En mi lugar de trabajo reciclo tanto como puedo: [CPT24. Desperdicios químicos]

317 1 5 2,82 1,463

En mi lugar de trabajo reciclo tanto como puedo: [CPT.25 Papel.]

317 1 5 4,07 1,033

En mi lugar de trabajo reciclo tanto como puedo: [CPT26. Marcadores.]

317 1 5 3,51 1,269

Sobre el medio de transporte: [CPT27. Si yo viviera cerca a mi lugar de trabajo, preferiría

ir en bicicleta en vez de usar el carro o la moto.]

317 1 5 3,62 1,176

Sobre el medio de transporte: [CPT28. Si yo viviera cerca de mi lugar de trabajo, preferiría ir caminando en vez de usar mi carro.]	317	1	5	3,96	1,081
N válido (por lista)	317				

La tabla anterior muestra los datos relevantes del instrumento de comportamientos proambientales que se utilizó, donde el uso del aire acondicionado y ventilador muestra que los empleados tienden a seguir prácticas responsables, con medias que oscilan entre 3,47 y 3,79. Esto indica que, en general, los trabajadores verifican el uso adecuado del aire acondicionado y evitan su uso cuando no es necesario. Sin embargo, la desviación estándar moderada (1,093 a 1,272) sugiere que hay variabilidad en el grado de compromiso, lo que implica que algunos empleados son más consistentes en estas prácticas que otros.

En cuanto a las prácticas de impresión y fotocopiado, los resultados son alentadores, con medias de entre 3,68 y 4,02. Esto refleja que la mayoría de los empleados sigue buenas prácticas, como imprimir por ambos lados y reutilizar papel. La baja variabilidad (desviaciones estándar entre 1,001 y 1,202) indica que estas prácticas son comunes y bastante uniformes en el lugar de trabajo.

Por otro lado, las acciones relacionadas con el uso de utensilios personales, como el uso de pocillos reutilizables y vasos desechables, presentan medias de entre 3,52 y 3,85. Aunque la mayoría de los empleados parece adoptar estas prácticas, la mayor variabilidad observada en la reutilización de vasos desechables (desviación estándar de 1,221) muestra que aún hay margen para mejorar la consistencia en estas acciones.

Las prácticas de apagado de luces y equipos electrónicos muestran un fuerte compromiso con comportamientos proambientales, con medias que van desde 3,85 hasta 4,29. Esto indica que

la mayoría de los empleados apaga las luces y equipos cuando no están en uso, contribuyendo a un ahorro significativo de energía. Las desviaciones estándar bajas (0,933 a 1,176) reflejan que estos comportamientos están bien establecidos y son consistentes entre los empleados.

En cuanto al reciclaje, se observa que los empleados son más propensos a reciclar papel (media de 4,07) que otros materiales como baterías (2,95) o desperdicios químicos (2,82). Las desviaciones estándar más altas en el reciclaje de materiales complejos, como los desperdicios químicos (1,463), sugieren que hay una gran variabilidad en este comportamiento, lo que indica una oportunidad para mejorar las prácticas de reciclaje en estos aspectos.

Finalmente, los ítems relacionados con el transporte revelan que muchos empleados estarían dispuestos a utilizar medios alternativos de transporte, como caminar o usar bicicleta, si vivieran cerca del trabajo (medias de 3,62 y 3,96). Sin embargo, la variabilidad moderada en estas respuestas (desviaciones estándar de 1,081 a 1,176) muestra que estas preferencias no son universales y pueden depender de factores personales o logísticos.

Tabla 9. Descriptivos Comportamientos proambientales por sexo (mujer)

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Por favor indique cómo usa el aire acondicionado o ventilador en su oficina: [CPT1. Verifico si el aire acondicionado está en el valor correcto en mi lugar de trabajo (Nota: el valor óptimo es entre 23 y 26 grados centígrados).]	171	1	5	3,34	1,302
Por favor indique cómo usa el aire acondicionado o ventilador en su oficina: [CPT2. Utilizo ropa fresca para disminuir el	171	1	5	3,64	1,115

uso del aire acondicionado o ventilador, en mi lugar de trabajo.]					
Por favor indique cómo usa el aire acondicionado o ventilador en su oficina:					
[CPT3. Me aseguro que el aire acondicionado o ventilador esté apagado fuera de las horas de trabajo.]	171	1	5	3,76	1,220
Por favor indique cómo usa el aire acondicionado o ventilador en su oficina:					
[CPT4. Evito usar el aire acondicionado o el ventilador en los sitios de la empresa cuando estos no son utilizados.]	171	1	5	3,78	1,171
¿Con qué frecuencia usted realiza las siguientes actividades relacionadas con hacer impresiones y sacar fotocopias en su lugar de trabajo? [CPT5. Imprimo por los dos lados de una hoja.]	171	1	5	3,87	1,023
¿Con qué frecuencia usted realiza las siguientes actividades relacionadas con hacer impresiones y sacar fotocopias en su lugar de trabajo? [CPT6. Saco fotocopias por los dos lados de una hoja]	171	1	5	3,80	1,034
¿Con qué frecuencia usted realiza las siguientes actividades relacionadas con hacer impresiones y sacar fotocopias en su lugar de trabajo? [CPT7. Procuro aprovechar el mayor espacio posible de una hoja cuando imprimo (por ejemplo, utilizo márgenes pequeñas o imprimo dos páginas en una cara de la hoja).]	171	1	5	3,70	1,208
¿Con qué frecuencia usted realiza las siguientes actividades relacionadas con hacer impresiones y sacar fotocopias en su lugar de trabajo? [CPT8. Tomo notas en papel parcialmente usado, en lugar de utilizar hojas nuevas]	171	1	5	4,06	1,027
¿En qué medida los siguientes enunciados se ajustan a lo que usted hace? [CPT9. Cuando tomo tinto o aromática utilizo un pocillo.]	171	1	5	3,89	,946

¿En qué medida los siguientes enunciados se ajustan a lo que usted hace? [CPT10. Lavo solamente con agua, el pocillo en el que me sirvo aromática o tinto]	171	1	5	3,60	1,109
¿En qué medida los siguientes enunciados se ajustan a lo que usted hace? [CPT11. Cuando tomo agua reutilizo un vaso desechable todas las veces que puedo]	171	1	5	3,49	1,224
¿En qué medida los siguientes enunciados se ajustan a lo que usted hace? [CPT12. Compró comida orgánica cuando la venden en la cafetería de mi lugar de trabajo.]	171	1	5	2,99	1,140
¿En qué medida los siguientes enunciados se ajustan a lo que usted hace? [CPT13. Cuando compro bienes o servicios tengo en cuenta la protección del medio ambiente]	171	1	5	3,21	1,174
¿En qué medida los siguientes enunciados se ajustan a lo que usted hace? [CPT14. Apago mi computador cuando salgo de mi lugar de trabajo por más de una hora.]	171	1	5	4,04	1,023
¿En qué medida los siguientes enunciados se ajustan a lo que usted hace? [CPT15. Apago mi computador cuando salgo del trabajo para la casa]	171	1	5	4,22	,985
¿En qué medida los siguientes enunciados se ajustan a lo que usted hace? [CPT16. Enciendo las luces cuando llego a mi sitio de trabajo, en la mañana]	171	1	5	3,85	1,226
¿En qué medida los siguientes enunciados se ajustan a lo que usted hace? [CPT17. Apago las luces de mi lugar de trabajo cada vez que salgo por un periodo considerable de tiempo y no hay nadie más.]	171	1	5	4,19	,948
¿En qué medida los siguientes enunciados se ajustan a lo que usted hace? [CPT18. Apago las luces cuando soy el último (a) en salir de la oficina.]	171	1	5	4,27	,976
¿En qué medida los siguientes enunciados se ajustan a lo que usted hace? [CPT19. Apago	171	1	5	4,21	,995

las luces de aquellos lugares que no están siendo usados.]					
¿En qué medida los siguientes enunciados se ajustan a lo que usted hace? [CPT20. Apago mis equipos electrónicos al finalizar mi jornada laboral]	171	1	5	4,42	,893
En mi lugar de trabajo reciclo tanto como puedo: [CPT21. Vidrio.]	171	1	5	3,07	1,344
En mi lugar de trabajo reciclo tanto como puedo: [CPT22. Botellas plásticas.]	171	1	5	3,85	1,151
En mi lugar de trabajo reciclo tanto como puedo: [CPT23. Baterías.]	171	1	5	2,89	1,376
En mi lugar de trabajo reciclo tanto como puedo: [CPT24. Desperdicios químicos]	171	1	5	2,73	1,479
En mi lugar de trabajo reciclo tanto como puedo: [CPT.25 Papel.]	171	1	5	4,16	,990
En mi lugar de trabajo reciclo tanto como puedo: [CPT26. Marcadores.]	171	1	5	3,55	1,266
Sobre el medio de transporte: [CPT27. Si yo viviera cerca a mi lugar de trabajo, preferiría ir en bicicleta en vez de usar el carro o la moto.]	171	1	5	3,47	1,199
Sobre el medio de transporte: [CPT28. Si yo viviera cerca a mi lugar de trabajo, preferiría ir caminando en vez de usar mi carro.]	171	1	5	3,94	1,117
N válido (por lista)	171				

Esta tabla refleja los datos del instrumento segregado por sexo, en este caso el análisis de los datos se realiza en las mujeres sobre el uso del aire acondicionado y ventilador muestra que los empleados tienden a adoptar prácticas responsables, con medias que van de 3,34 a 3,78. Esto indica que la mayoría de las trabajadoras verifica y ajusta el uso del aire acondicionado y ventilador de forma consciente. Sin embargo, la variabilidad en las respuestas (desviaciones estándar entre 1,115 y 1,302) sugiere que no todos los empleados son consistentes en estas acciones, por lo que hay margen para mejorar la regularidad de estas prácticas.

En cuanto a las prácticas de impresión y fotocopiado, los resultados reflejan un buen nivel de conciencia ambiental, con medias elevadas, como 3,87 para imprimir por ambos lados y 4,06 para reutilizar papel. Estas conductas parecen estar bien integradas en la rutina laboral, ya que las desviaciones estándar relativamente bajas (1,023 a 1,208) indican que los empleados son bastante consistentes en seguir estas prácticas.

Las acciones relacionadas con el uso de utensilios personales, como el uso de pocillos reutilizables, presentan una media de 3,89, lo que sugiere que la mayoría de los empleados emplea utensilios reutilizables en su día a día. Sin embargo, la reutilización de vasos desechables tiene una media más baja (3,49), lo que revela una menor adopción de esta práctica en comparación con otras conductas proambientales. Las desviaciones estándar más elevadas en este caso indican que existe una mayor variabilidad en las respuestas, mostrando que algunos empleados son menos consistentes en esta acción.

En el área de apagado de luces y equipos, los resultados son altamente positivos, con medias que van desde 3,85 hasta 4,42, lo que demuestra un fuerte compromiso de los empleados para apagar luces y equipos cuando no son necesarios. Las bajas desviaciones estándar en estos ítems sugieren que estas prácticas están bien consolidadas en el comportamiento de los empleados, reflejando un alto grado de consistencia en su adopción.

Por otro lado, las prácticas de reciclaje muestran variabilidad significativa. El reciclaje de papel es la conducta más frecuente, con una media de 4,16, mientras que el reciclaje de baterías y desperdicios químicos presenta medias más bajas (2,89 y 2,73, respectivamente). Esto indica que, aunque el reciclaje de materiales comunes está bastante arraigado, el manejo de residuos más complejos requiere mayor atención y esfuerzos de concienciación.

Las preferencias de transporte sostenible muestran que una parte considerable de las empleadas estarían dispuestas a caminar o usar bicicleta si vivieran cerca del trabajo, con medias de 3,47 y 3,94, respectivamente. Sin embargo, las desviaciones estándar moderadas (alrededor de 1,2) indican que no todas están igualmente predispuestas a adoptar estas alternativas, lo que sugiere que podría ser necesario abordar las barreras percibidas para fomentar una mayor adopción del transporte sostenible.

Tabla 10. Descriptivos Comportamientos proambientales por sexo (hombre)

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Por favor indique cómo usa el aire acondicionado o ventilador en su oficina: [CPT1. Verifico si el aire acondicionado está en el valor correcto en mi lugar de trabajo (Nota: el valor óptimo es entre 23 y 26 grados centígrados).]	146	1	5	3,63	1,221
Por favor indique cómo usa el aire acondicionado o ventilador en su oficina: [CPT2. Utilizo ropa fresca para disminuir el uso del aire acondicionado o ventilador, en mi lugar de trabajo.]	146	1	5	3,68	1,068
Por favor indique cómo usa el aire acondicionado o ventilador en su oficina: [CPT3. Me aseguro que el aire acondicionado o ventilador esté apagado fuera de las horas de trabajo.]	146	1	5	3,83	1,194
Por favor indique cómo usa el aire acondicionado o ventilador en su oficina: [CPT4. Evito usar el aire acondicionado o el ventilador en los sitios de la empresa cuando estos no son utilizados.]	146	1	5	3,78	1,240
¿Con qué frecuencia usted realiza las siguientes actividades relacionadas con hacer impresiones y sacar fotocopias en su lugar de	146	1	5	3,72	,995

trabajo? [CPT5. Imprimo por los dos lados de una hoja.]					
¿Con qué frecuencia usted realiza las siguientes actividades relacionadas con hacer impresiones y sacar fotocopias en su lugar de trabajo? [CPT6. Saco fotocopias por los dos lados de una hoja]	146	1	5	3,66	1,005
¿Con qué frecuencia usted realiza las siguientes actividades relacionadas con hacer impresiones y sacar fotocopias en su lugar de trabajo? [CPT7. Procuro aprovechar el mayor espacio posible de una hoja cuando imprimo (por ejemplo, utilizo márgenes pequeñas o imprimo dos páginas en una cara de la hoja).]	146	1	5	3,67	1,198
¿Con qué frecuencia usted realiza las siguientes actividades relacionadas con hacer impresiones y sacar fotocopias en su lugar de trabajo? [CPT8. Tomo notas en papel parcialmente usado, en lugar de utilizar hojas nuevas]	146	1	5	3,98	,972
¿En qué medida los siguientes enunciados se ajustan a lo que usted hace? [CPT9. Cuando tomo tinto o aromática utilizo un pocillo.]	146	1	5	3,79	,989
¿En qué medida los siguientes enunciados se ajustan a lo que usted hace? [CPT10. Lavo solamente con agua, el pocillo en el que me sirvo aromática o tinto]	146	1	5	3,60	1,014
¿En qué medida los siguientes enunciados se ajustan a lo que usted hace? [CPT11. Cuando tomo agua reutilizo un vaso desechable todas las veces que puedo]	146	1	5	3,57	1,220
¿En qué medida los siguientes enunciados se ajustan a lo que usted hace? [CPT12. Compró comida orgánica cuando la venden en la cafetería de mi lugar de trabajo.]	146	1	5	2,96	1,126
¿En qué medida los siguientes enunciados se ajustan a lo que usted hace? [CPT13.	146	1	5	3,33	1,115

Cuando compro bienes o servicios tengo en cuenta la protección del medio ambiente]					
¿En qué medida los siguientes enunciados se ajustan a lo que usted hace? [CPT14. Apago mi computador cuando salgo de mi lugar de trabajo por más de una hora.]	146	1	5	3,97	1,027
¿En qué medida los siguientes enunciados se ajustan a lo que usted hace? [CPT15. Apago mi computador cuando salgo del trabajo para la casa]	146	1	5	4,02	1,073
¿En qué medida los siguientes enunciados se ajustan a lo que usted hace? [CPT16. Enciendo las luces cuando llego a mi sitio de trabajo, en la mañana]	146	1	5	3,86	1,120
¿En qué medida los siguientes enunciados se ajustan a lo que usted hace? [CPT17. Apago las luces de mi lugar de trabajo cada vez que salgo por un periodo considerable de tiempo y no hay nadie más.]	146	1	5	4,06	1,032
¿En qué medida los siguientes enunciados se ajustan a lo que usted hace? [CPT18. Apago las luces cuando soy el último (a) en salir de la oficina.]	146	1	5	4,08	1,058
¿En qué medida los siguientes enunciados se ajustan a lo que usted hace? [CPT19. Apago las luces de aquellos lugares que no están siendo usados.]	146	1	5	4,03	1,066
¿En qué medida los siguientes enunciados se ajustan a lo que usted hace? [CPT20. Apago mis equipos electrónicos al finalizar mi jornada laboral]	146	1	5	4,14	,961
En mi lugar de trabajo reciclo tanto como puedo: [CPT21. Vidrio.]	146	1	5	3,27	1,289
En mi lugar de trabajo reciclo tanto como puedo: [CPT22. Botellas plásticas.]	146	1	5	3,84	1,083
En mi lugar de trabajo reciclo tanto como puedo: [CPT23. Baterías.]	146	1	5	3,02	1,387
En mi lugar de trabajo reciclo tanto como puedo: [CPT24. Desperdicios químicos]	146	1	5	2,94	1,439

En mi lugar de trabajo reciclo tanto como puedo: [CPT.25 Papel.]	146	1	5	3,97	1,076
En mi lugar de trabajo reciclo tanto como puedo: [CPT26. Marcadores.]	146	1	5	3,47	1,277
Sobre el medio de transporte: [CPT27. Si yo viviera cerca a mi lugar de trabajo, preferiría ir en bicicleta en vez de usar el carro o la moto.]	146	1	5	3,79	1,126
Sobre el medio de transporte: [CPT28. Si yo viviera cerca a mi lugar de trabajo, preferiría ir caminando en vez de usar mi carro.]	146	1	5	3,99	1,041
N válido (por lista)	146				

En cuanto a los trabajadores hombres las prácticas relacionadas con el uso del aire acondicionado y ventilador revela que los empleados en general verifican si estos equipos están en un rango óptimo y se aseguran de apagarlos fuera de las horas de trabajo, con medias que oscilan entre 3,63 y 3,83. Esto sugiere una tendencia responsable en cuanto al uso eficiente de estos recursos energéticos, aunque la variabilidad moderada en las respuestas (desviaciones estándar entre 1,068 y 1,240) indica que no todos los empleados son igualmente consistentes en estas conductas.

Las prácticas de impresión y fotocopiado, los empleados parecen estar bien concienciados sobre la importancia de ahorrar papel, con medias que rondan los 3,72 para imprimir por ambos lados y 3,98 para reutilizar papel. La baja variabilidad en las respuestas refleja que estas prácticas están bastante estandarizadas, lo que indica un esfuerzo generalizado por minimizar el uso de recursos en estas actividades cotidianas.

El uso de utensilios personales muestra una tendencia positiva, con una media de 3,79 para el uso de pocillos reutilizables. Sin embargo, la reutilización de vasos desechables presenta una menor adopción (media de 3,57), lo que sugiere un área de mejora. Por otro lado, la compra de

comida orgánica en la cafetería tiene la media más baja (2,96), lo que indica que este comportamiento aún no es habitual entre los empleados, probablemente debido a la disponibilidad o la percepción de costo.

El apagado de luces y equipos electrónicos presentan las medias más altas del análisis, con valores que oscilan entre 3,97 y 4,14. Esto muestra un alto compromiso por parte de los empleados para reducir el consumo energético en su lugar de trabajo. La baja variabilidad en las respuestas refuerza la idea de que estas conductas están bien arraigadas entre la mayoría de los trabajadores.

Se observa que el reciclaje de papel es la más común, con una media de 3,97, mientras que el reciclaje de materiales más complejos, como baterías (3,02) y desperdicios químicos (2,94), es menos frecuente. Esto sugiere que, aunque los empleados están comprometidos con el reciclaje de materiales más accesibles, aún existe una brecha en la gestión de residuos más difíciles de reciclar, lo que representa una oportunidad de mejora.

Tabla 11. Descriptivos Variables Comportamientos Proambientales

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Media Normas Personales	317	1,00	5,00	4,1085	1,04012
Media Normas Sociales	317	1,00	5,00	4,0669	1,05666
Media control conductual percibido	317	1,00	5,00	3,6830	1,03176
Media conciencia ambiental	317	,91	5,00	3,7629	,98080
Media valores altruistas	317	1,00	5,00	3,9523	1,04644
Media Valores conservadores/conservatistas	317	1,00	5,00	4,1546	,99988
Media Valores de mejoramiento	317	1,00	5,00	3,3981	,90054
Media Valores de apertura al cambio	317	1,00	5,00	3,6311	1,00218
Media valores ambientales	317	1,00	5,00	3,9298	,99980
Media actitudes hacia el medio ambiente	317	1,00	5,00	4,0426	1,01156
Media intención de actuar	317	1,00	5,00	4,0610	1,01023
Media necesidad de información	317	1,00	5,00	3,7489	1,04083

Media factores situacionales	317	1,00	5,00	3,5473	1,13390
Media comportamiento ejemplar del jefe	317	1,00	5,00	3,5789	1,09720
Media apoyo del líder	317	1,00	5,00	3,4566	1,11131
Media eco iniciativa	317	1,00	5,00	3,6131	1,06905
Media eco compromiso	317	1,00	5,00	3,4109	1,08968
Media eco ayuda	317	1,00	5,00	3,4458	1,12866
Media comportamiento proambiental en el trabajo	317	1,46	5,00	3,7096	,73335

El análisis de las diferentes variables relacionadas con actitudes, valores y comportamientos proambientales en el lugar de trabajo, evaluadas en 317 participantes, revela tendencias como las normas personales y las normas sociales muestran medias elevadas (4,1085 y 4,0669, respectivamente), lo que indica que los empleados tienden a sentirse tanto personalmente responsables como influenciados por las expectativas sociales para actuar de manera proambiental. Esto sugiere un fuerte sentido de responsabilidad colectiva en torno a las prácticas sostenibles en el lugar de trabajo.

El control conductual percibido tiene una media ligeramente más baja (3,6830), lo que indica que, aunque los empleados tienen una intención proambiental, no siempre sienten que tienen el control total sobre sus acciones para implementar estas conductas de manera efectiva. Esto podría deberse a factores estructurales o limitaciones en el entorno laboral.

En términos de conciencia ambiental y valores altruistas, los participantes muestran un alto nivel de compromiso con el medio ambiente (medias de 3,7629 y 3,9523, respectivamente), lo que sugiere que tienen un fuerte sentido de preocupación por el bienestar de otros y del medio ambiente. Asimismo, los valores conservadores/conservatistas presentan una media de 4,1546, lo que refleja una inclinación hacia la preservación de los recursos y prácticas sostenibles en el lugar de trabajo.

Los valores de mejoramiento y los valores de apertura al cambio tienen medias algo más moderadas (3,3981 y 3,6311), lo que sugiere que, aunque los empleados están abiertos a innovaciones y mejoras en sus prácticas ambientales, esta disposición varía dependiendo de las circunstancias o del grado de apoyo que reciben.

La actitud hacia el medio ambiente y la intención de actuar muestran medias similares (4,0426 y 4,0610), lo que sugiere que, en general, los empleados tienen una actitud positiva hacia la adopción de comportamientos proambientales y una intención clara de actuar de acuerdo con esa actitud. Sin embargo, la necesidad de información (media de 3,7489) sugiere que todavía hay una demanda de mayor conocimiento o recursos que faciliten estas acciones.

Las eco iniciativas (3,6131) y el eco compromiso (3,4109) tienen medias moderadas, lo que indica que los empleados están algo comprometidos con iniciativas ecológicas, aunque hay margen para fortalecer este compromiso. Las eco ayudas (3,4458) reflejan un comportamiento de apoyo entre los empleados, pero, al igual que el compromiso, todavía puede mejorar.

Finalmente, el comportamiento proambiental en el trabajo muestra una media de 3,7096, lo que sugiere que, en promedio, los empleados participan en comportamientos sostenibles, aunque la desviación estándar relativamente baja (0,73335) indica que estos comportamientos son consistentes entre la mayoría de los participantes.

Tabla 12. Descriptivos Variables Comportamientos Proambientales por sexo (mujer)

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Media Normas Personales	171	1,00	5,00	4,2117	1,00111
Media Normas Sociales	171	1,00	5,00	4,1836	,99325
Media control conductual percibido	171	1,00	5,00	3,7368	,99309
Media conciencia ambiental	171	,91	5,00	3,8058	,94687
Media valores altruistas	171	1,00	5,00	4,0148	1,04255

Media Valores conservadores/conservatistas	171	1,00	5,00	4,2105	,94065
Media Valores de automejoramiento	171	1,00	5,00	3,3427	,87757
Media Valores de apertura al cambio	171	1,00	5,00	3,6386	,96158
Media valores ambientales	171	1,00	5,00	3,9480	,96464
Media actitudes hacia el medio ambiente	171	1,00	5,00	4,0626	,97221
Media intención de actuar	171	1,00	5,00	4,0474	,97270
Media necesidad de información	171	1,00	5,00	3,7310	1,00008
Media factores situacionales	171	1,00	5,00	3,5409	1,12515
Media comportamiento ejemplar del jefe	171	1,00	5,00	3,5520	1,08597
Media apoyo del líder	171	1,00	5,00	3,4595	1,11800
Media eco iniciativa	171	1,00	5,00	3,6099	1,06445
Media eco compromiso	171	1,00	5,00	3,3520	1,09549
Media eco ayuda	171	1,00	5,00	3,3904	1,14927
Media comportamiento proambiental en el trabajo	171	1,46	4,93	3,7152	,71532

El análisis de las variables de comportamiento proambiental en mujeres (N=171) muestra una tendencia positiva en la adopción de prácticas sostenibles en el lugar de trabajo. Las normas personales y normas sociales presentan medias altas (4,2117 y 4,1836, respectivamente), lo que sugiere que las mujeres se sienten tanto personalmente responsables como socialmente influidas para actuar de manera proambiental. Este fuerte sentido de obligación personal y social se refleja también en su conciencia ambiental (3,8058), lo que indica que las participantes están muy conscientes de los problemas ambientales.

En cuanto a los valores relacionados con el comportamiento proambiental, las mujeres muestran altos niveles de valores altruistas (4,0148) y valores conservadores/conservatistas (4,2105), lo que refuerza su inclinación hacia la preservación del medio ambiente y el bienestar de otros. Estos valores se ven acompañados de una actitud positiva hacia el medio ambiente (4,0626)

y una clara intención de actuar (4,0474), lo que evidencia un compromiso firme con las prácticas sostenibles.

Sin embargo, variables como el control conductual percibido (3,7368) y la necesidad de información (3,7310) muestran que, aunque las mujeres tienen intención de actuar proambientalmente, todavía pueden percibir ciertas barreras o carecer de suficiente información para llevar a cabo estas acciones de manera efectiva.

En relación con el entorno organizacional, el apoyo del líder y el comportamiento ejemplar del jefe presentan medias moderadas (3,4595 y 3,5520), lo que sugiere que, aunque existe cierto respaldo a nivel de liderazgo, aún hay espacio para mejorar el apoyo y el ejemplo en términos de promover comportamientos ecológicos en el trabajo.

Por último, las eco iniciativas (3,6099) y el eco compromiso (3,3520) reflejan un nivel de compromiso moderado con las iniciativas ecológicas en el lugar de trabajo, aunque el comportamiento proambiental en el trabajo muestra una media de 3,7152, lo que indica que la mayoría de las participantes se esfuerza por adoptar prácticas sostenibles en su día a día laboral.

Tabla 13. Descriptivos Variables Comportamientos Proambientales por sexo (hombre)

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Media Normas Personales	146	1,00	5,00	3,9877	1,07491
Media Normas Sociales	146	1,00	5,00	3,9301	1,11432
Media control conductual percibido	146	1,00	5,00	3,6199	1,07528
Media conciencia ambiental	146	,91	5,00	3,7125	1,02007
Media valores altruistas	146	1,00	5,00	3,8790	1,04982
Media Valores conservadores/conservatistas	146	1,00	5,00	4,0890	1,06461
Media Valores de automejoramiento	146	1,00	5,00	3,4630	,92552

Media Valores de apertura al cambio	146	1,00	5,00	3,6224	1,05101
Media valores ambientales	146	1,00	5,00	3,9086	1,04242
Media actitudes hacia el medio ambiente	146	1,00	5,00	4,0192	1,05868
Media intención de actuar	146	1,00	5,00	4,0769	1,05564
Media necesidad de información	146	1,00	5,00	3,7699	1,08972
Media factores situacionales	146	1,00	5,00	3,5548	1,14790
Media comportamiento ejemplar del jefe	146	1,00	5,00	3,6103	1,11313
Media apoyo del líder	146	1,00	5,00	3,4532	1,10726
Media eco iniciativa	146	1,00	5,00	3,6169	1,07807
Media eco compromiso	146	1,00	5,00	3,4798	1,08252
Media eco ayuda	146	1,00	5,00	3,5107	1,10442
Media comportamiento proambiental en el trabajo	146	1,57	5,00	3,7031	,75635

El análisis de las variables de comportamiento proambiental en hombres (N=146) muestra una tendencia positiva similar a la observada en mujeres, aunque con algunas diferencias en términos de normas, valores y apoyo organizacional. Las normas personales y normas sociales presentan medias de 3,9877 y 3,9301, respectivamente, lo que indica que los hombres se sienten influidos tanto por sus propias creencias como por las expectativas sociales, aunque estos valores son ligeramente más bajos que los observados en mujeres. Esto sugiere que, si bien los hombres tienen un alto sentido de responsabilidad hacia el medio ambiente, su motivación social puede no ser tan fuerte como en las mujeres.

El control conductual percibido entre los hombres tiene una media de 3,6199, similar a las mujeres, lo que indica que perciben ciertas limitaciones en su capacidad para llevar a cabo comportamientos proambientales. La conciencia ambiental también es alta, con una media de 3,7125, lo que muestra que están relativamente conscientes de los problemas ambientales, aunque este valor es ligeramente inferior al de las mujeres.

En términos de valores, los hombres también tienen altos niveles de valores altruistas (3,8790) y valores conservadores/conservatistas (4,0890), lo que sugiere una disposición fuerte hacia la preservación del medio ambiente y el bienestar de los demás. Sin embargo, muestran una mayor inclinación hacia los valores de automejoramiento (3,4630), lo que puede reflejar un enfoque en el desarrollo personal además de los valores conservacionistas. Los valores de apertura al cambio (3,6224) son similares a los observados en las mujeres, lo que indica una disposición moderada hacia la adopción de nuevas ideas o innovaciones relacionadas con el comportamiento ambiental.

En cuanto a las actitudes hacia el medio ambiente (media de 4,0192) y la intención de actuar (4,0769), los hombres muestran un alto nivel de compromiso con las prácticas proambientales, similar a las mujeres. Sin embargo, la necesidad de información (3,7699) sigue siendo una barrera potencial, lo que indica que los hombres, al igual que las mujeres, podrían beneficiarse de más recursos o conocimiento para implementar estas prácticas de manera más efectiva.

Respecto al entorno laboral, los hombres perciben un comportamiento ejemplar del jefe con una media de 3,6103, ligeramente superior al valor observado en mujeres, lo que sugiere una percepción algo más positiva del liderazgo en cuanto a la promoción de comportamientos sostenibles. El apoyo del líder tiene una media similar (3,4532), lo que indica que los hombres, al igual que las mujeres, sienten que el apoyo organizacional podría ser mayor.

Por último, los comportamientos específicos relacionados con eco iniciativa (3,6169), eco compromiso (3,4798) y eco ayuda (3,5107) muestran un compromiso moderado con las prácticas ambientales en el lugar de trabajo, con valores similares a los de las mujeres. El comportamiento proambiental en el trabajo muestra una media de 3,7031, lo que indica que, en general, los hombres

también participan activamente en comportamientos sostenibles, aunque con una ligera variabilidad entre los participantes (desviación estándar de 0,75635).

Tabla 14. Estadísticas de fiabilidad

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Escala: Conciencia ambiental	,979	11
Escala: ACA	,974	6
Escala: AL	,963	6
Escala: VA	,959	4
Escala: APO	,954	4
Escala: NI	,952	5
Escala: CPT	,948	28
Escala: IA	,933	3
Escala: ECO	,921	3
Escala: CEJ	,912	3
Escala: FS	,904	2

El análisis de fiabilidad de las escalas utilizadas en el estudio muestra resultados altamente positivos, con valores de Alfa de Cronbach que reflejan una excelente consistencia interna en la mayoría de las dimensiones evaluadas. Los resultados más destacables incluyen las escalas de Normas personales y Normas sociales, que alcanzan alfas de 0,942 y 0,946 respectivamente. Esto indica que los ítems de estas escalas miden de manera muy coherente el sentido de responsabilidad individual y la influencia social sobre los comportamientos proambientales.

La Conciencia ambiental, con un Alfa de 0,979, sobresale por su elevada fiabilidad, lo que sugiere que los 11 ítems de la escala miden de forma consistente el nivel de conciencia de los participantes sobre cuestiones ambientales. De manera similar, las escalas relacionadas con los valores ambientales presentan alfas que van desde 0,829 hasta 0,959, lo que indica una excelente

fiabilidad en la medición de diferentes tipos de valores, como el altruismo, la conservación y la apertura al cambio.

Escalas como la de Actitudes hacia el Cambio Ambiental (0,974) y la Intención de Actuar (0,933) también muestran una fiabilidad muy alta, lo que refuerza la coherencia con la que los ítems evalúan las percepciones y disposiciones de los participantes hacia comportamientos proambientales.

En cuanto a las escalas que miden el apoyo organizacional, tanto el Comportamiento Ejemplar del jefe (0,912) como el Apoyo del Líder (0,963) presentan alfas elevados, lo que indica que los ítems son consistentes en medir el papel del liderazgo en la promoción de conductas sostenibles. Finalmente, la Escala de Comportamiento Proambiental en el Trabajo (CPT) presenta un Alfa de Cronbach de 0,948 para sus 28 ítems, lo que demuestra una excelente fiabilidad en la medición de los comportamientos sostenibles de los empleados en su entorno laboral.

Correlaciones de variables

Un análisis Rho de Spearman refiere a las correlaciones identificadas en las variables evaluadas. Se identifican algunas correlaciones altas y significativas entre los indicadores que corresponden con factores del individuo y factores externos del contexto laboral; de igual manera, se identifica que tanto la intención a la acción como el comportamiento proambiental en el trabajo logran correlaciones positivas y significativas con los indicadores medidos, sin que dichos coeficientes sean redundantes (Tabla 15).

Tabla 15. Matriz correlacional.

	Edad	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Edad	---	,234**	,250**	,248**	,262**	,241**	,279**	,128*	-0,013	,182**	,290**	,245**	,251**	,211**	0,11	,224**	,216**	,280**	,207**	,221**	,276**
1. Normas Personales	,234**	---	,905**	,536**	,706**	,601**	,601**	,192**	,384**	,590**	,625**	,617**	,576**	,449**	,448**	,407**	,337**	,454**	,368**	,360**	,589**
2. Normas Sociales	,250**	,905**	---	,540**	,711**	,612**	,608**	,174**	,354**	,594**	,608**	,596**	,553**	,409**	,446**	,403**	,322**	,461**	,356**	,385**	,609**
3. Control conductual percibido	,248**	,536**	,540**	---	,612**	,578**	,523**	,345**	,468**	,571**	,536**	,476**	,493**	,526**	,454**	,536**	,533**	,475**	,490**	,436**	,539**
4. Conciencia ambiental	,262**	,706**	,711**	,612**	---	,713**	,718**	,183**	,475**	,755**	,737**	,682**	,672**	,475**	,491**	,484**	,435**	,505**	,482**	,450**	,574**
5. Valores altruistas	,241**	,601**	,612**	,578**	,713**	---	,835**	,310**	,501**	,686**	,635**	,568**	,522**	,437**	,539**	,509**	,370**	,347**	,384**	,310**	,471**
6. Valores conservadores	,279**	,601**	,608**	,523**	,718**	,835**	---	,268**	,470**	,717**	,621**	,558**	,534**	,444**	,484**	,481**	,364**	,368**	,381**	,326**	,483**
7. Valores de automejoramiento	,128*	,192**	,174**	,345**	,183**	,310**	,268**	---	,571**	,368**	,242**	,251**	,262**	,372**	,379**	,425**	,438**	,326**	,390**	,370**	,239**
8. Valores de apertura	-0,013	,384**	,354**	,468**	,475**	,501**	,470**	,571**	---	,659**	,478**	,454**	,491**	,457**	,519**	,536**	,481**	,429**	,490**	,458**	,407**
9. Valores ambientales	,182**	,590**	,594**	,571**	,755**	,686**	,717**	,368**	,659**	---	,761**	,699**	,708**	,577**	,596**	,610**	,534**	,574**	,576**	,543**	,645**
10. Actitudes hacia el M.A.	,290**	,625**	,608**	,536**	,737**	,635**	,621**	,242**	,478**	,761**	---	,857**	,777**	,601**	,596**	,616**	,512**	,636**	,577**	,564**	,689**
11. Intención de actuar	,245**	,617**	,596**	,476**	,682**	,568**	,558**	,251**	,454**	,699**	,857**	---	,738**	,568**	,599**	,572**	,484**	,589**	,551**	,533**	,663**
12. Necesidad de información	,251**	,576**	,553**	,493**	,672**	,522**	,534**	,262**	,491**	,708**	,777**	,738**	---	,719**	,626**	,626**	,570**	,642**	,648**	,607**	,643**
13. Factores situacionales	,211**	,449**	,409**	,526**	,475**	,437**	,444**	,372**	,457**	,577**	,601**	,568**	,719**	---	,636**	,793**	,731**	,653**	,731**	,659**	,594**
14. Comportam. del jefe	0,11	,448**	,446**	,454**	,491**	,539**	,484**	,379**	,519**	,596**	,596**	,599**	,626**	,636**	---	,753**	,638**	,549**	,643**	,588**	,536**
15. Apoyo del líder	,224**	,407**	,403**	,536**	,484**	,509**	,481**	,425**	,536**	,610**	,616**	,572**	,626**	,793**	,753**	---	,838**	,678**	,824**	,712**	,590**
16. Apoyo org. hacia el M.A.	,216**	,337**	,322**	,533**	,435**	,370**	,364**	,438**	,481**	,534**	,512**	,484**	,570**	,731**	,638**	,838**	---	,733**	,890**	,773**	,555**
17. Eco iniciativa	,280**	,454**	,461**	,475**	,505**	,347**	,368**	,326**	,429**	,574**	,636**	,589**	,642**	,653**	,549**	,678**	,733**	---	,796**	,860**	,680**
18. Eco compromiso	,207**	,368**	,356**	,490**	,482**	,384**	,381**	,390**	,490**	,576**	,577**	,551**	,648**	,731**	,643**	,824**	,890**	,796**	---	,862**	,620**
19. Eco ayuda	,221**	,360**	,385**	,436**	,450**	,310**	,326**	,370**	,458**	,543**	,564**	,533**	,607**	,659**	,588**	,712**	,773**	,860**	,862**	---	,666**
20. Comp. Proamb. en Trabajo	,276**	,589**	,609**	,539**	,574**	,471**	,483**	,239**	,407**	,645**	,689**	,663**	,643**	,594**	,536**	,590**	,555**	,680**	,620**	,666**	---

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La matriz correlacional basada en el análisis de Spearman destaca varias relaciones significativas entre los factores individuales y contextuales que influyen en el comportamiento proambiental en el trabajo.

Normas personales y sociales, existe una correlación extremadamente alta ($r = .905$) entre las normas personales y sociales. Esto sugiere que cuando los individuos tienen normas personales sólidas sobre el medio ambiente, también tienden a percibir que la sociedad o su entorno laboral comparte estos valores. La conciencia ambiental también está fuertemente asociada con estas normas, con correlaciones de $r = .706$ y $r = .711$, respectivamente. Estos resultados indican que quienes son más conscientes del medio ambiente también tienden a internalizar normas tanto personales como sociales, reforzando su predisposición hacia comportamientos ecológicos.

Control conductual percibido, esta variable, que mide la percepción de una persona sobre su capacidad de actuar de manera proambiental, está moderadamente correlacionada con otros factores como las normas personales ($r = .536$) y las normas sociales ($r = .540$), lo que indica que una mayor percepción de control está alineada con el cumplimiento de dichas normas.

Intención de actuar, esta variable, que mide el deseo o la voluntad de llevar a cabo comportamientos proambientales, tiene una fuerte correlación con las normas personales ($r = .617$), sociales ($r = .682$), y la conciencia ambiental ($r = .568$). Estos resultados sugieren que la intención de actuar está fuertemente influenciada por la alineación de los valores personales con el entorno social y el grado de conciencia ambiental.

Valores y actitudes proambientales, los valores altruistas y los valores conservadores también muestran correlaciones significativas con varios factores, como las normas personales y sociales. Esto resalta que los individuos que tienen un sentido altruista y conservador hacia el medio ambiente tienden a adherirse más a las normas proambientales.

Comportamiento proambiental en el trabajo, esta variable tiene altas correlaciones con las eco iniciativas ($r = .680$) y el eco compromiso ($r = .862$), lo que indica que los empleados más comprometidos con el medio ambiente en su trabajo suelen involucrarse en iniciativas y acciones concretas que favorecen la sostenibilidad. Además, muestra correlaciones positivas con otros factores como la intención de actuar ($r = .643$) y las actitudes hacia el medio ambiente ($r = .645$), lo que refuerza la importancia de estos aspectos en la adopción de prácticas proambientales en el lugar de trabajo.

Discusión

Los hallazgos de esta investigación sustentan lo propuesto por los modelos teóricos como el de la Acción Razonada (Fishbein y Ajzen, 1975) y, el de Activación de la Norma (Schwartz, 1977), los cuales postulan que las creencias, actitudes y normas personales son factores clave en la predicción del comportamiento proambiental. En tal sentido, los resultados confirman que los empleados que poseen una fuerte conciencia ambiental y normas personales proambientales tienden a actuar de manera consistente con estos valores en su entorno laboral. Estudios previos también han destacado la importancia de los factores internos en la promoción del comportamiento proambiental (Gifford, 2014; Kurisu, 2015).

Otro modelo, el de la Conducta Planeada (Ajzen, 1991), que integra la percepción de control conductual como un determinante clave, se refleja en los datos obtenidos. Los participantes que perciben mayor control sobre su entorno laboral y que tienen acceso a recursos y políticas de apoyo en sus organizaciones, muestran una mayor predisposición a comportarse de manera sostenible. Esto sugiere que, además de las creencias y actitudes, las condiciones organizacionales y las percepciones de control son esenciales para fomentar el comportamiento proambiental en el

trabajo, alineándose con estudios como los de Wesselink et al. (2017), que enfatizan que las condiciones contextuales facilitan la adopción de prácticas sostenibles.

En cuanto a los factores externos, los resultados también evidencian la importancia del apoyo organizacional y del liderazgo en la promoción del comportamiento proambiental. Estudios previos han identificado que las políticas de gestión ambiental y el comportamiento ejemplar de los líderes incrementan la probabilidad de que los empleados adopten conductas sostenibles (Blok et al., 2015; Boiral, 2009). En nuestro estudio, la percepción positiva del liderazgo y las normas organizacionales se correlacionaron con un incremento significativo en el comportamiento proambiental de los empleados. Esto sugiere que las intervenciones en el ámbito laboral deben centrarse en desarrollar sistemas de gestión ambiental robustos y en formar líderes que actúen como modelos proambientales para sus equipos.

Los resultados también revelan que existen diferencias significativas entre trabajadores de contextos urbanos y rurales en cuanto a sus creencias y actitudes hacia el cambio climático y el medio ambiente. Este hallazgo se puede interpretar en el contexto del egobiocentrismo y antropocentrismos observados en la escala de creencias ambientales, que varían según el entorno socioeconómico y cultural del empleado. Los trabajadores en entornos rurales, que tienden a tener una conexión más directa y frecuente con la naturaleza, suelen desarrollar creencias y prácticas más afines con el biosferismo, una actitud que valora intrínsecamente el entorno natural (Amérigo et al., 2007). Por otro lado, los trabajadores en entornos urbanos, que pueden estar más influenciados por la comodidad y la tecnología, muestran actitudes más cercanas al antropocentrismo, lo cual podría explicar su menor inclinación a adoptar prácticas sostenibles si no cuentan con un apoyo organizacional explícito.

Los antecedentes señalados también sugieren que el comportamiento proambiental en el lugar de trabajo está influenciado no solo por las percepciones individuales sino por las normas sociales y organizacionales. En esta investigación, se observó que cuando las organizaciones promueven una cultura de sostenibilidad a través de políticas ambientales y la inclusión de sistemas de gestión ambiental como la ISO 14001, los empleados son más propensos a adoptar prácticas sostenibles. Esto se corresponde con aquellos estudios que abordan el Comportamiento de Ciudadanía Organizacional relacionado con el medio ambiente (OCB-E), que describe cómo las acciones voluntarias y discrecionales de los empleados en favor del medio ambiente son promovidas en entornos organizacionales que favorecen la cooperación y el compromiso con la sostenibilidad (Boiral, 2009; Lamm et al., 2015).

Respecto de las diferencias en el comportamiento verde proactivo y el comportamiento relacionado con la tarea, tal como lo describen Bissing-Olson et al. (2013) y Norton et al. (2014), se evidencian la variabilidad de las prácticas sostenibles en función de la percepción de control y de la cultura organizacional. En nuestra muestra, se observó que los empleados que perciben barreras, como la falta de recursos o de tiempo, tienen menos probabilidades de adoptar comportamientos proambientales, lo que coincide con los estudios previos que destacan la importancia del control conductual percibido.

Conclusiones

Los resultados de esta investigación ofrecen una mejor comprensión de cómo los factores internos (actitudes, valores y creencias) y externos (políticas organizacionales y el apoyo de líderes) influyen significativamente en el comportamiento proambiental en el lugar de trabajo.

Esta conclusión no solo reafirma teorías previas sobre la conducta proambiental, sino que también destaca las especificidades del contexto laboral, ofreciendo perspectivas relevantes para el desarrollo de intervenciones y políticas organizacionales efectivas.

Los factores internos, como la conciencia ambiental, los valores altruistas y las normas personales, juegan un papel crucial en la motivación de los empleados para adoptar comportamientos proambientales. La investigación confirma que los empleados que poseen una alta conciencia ambiental y valores favorables hacia la sostenibilidad, son más propensos a involucrarse en prácticas sostenibles en sus actividades laborales diarias. Este descubrimiento resalta la necesidad de enfocar programas de intervención en fortalecer estos valores y creencias desde una perspectiva educativa y formativa dentro de las organizaciones.

El contexto organizacional y el apoyo de los líderes también son factores determinantes en la promoción de conductas proambientales en el trabajo. Las organizaciones que establecen políticas ambientales claras y fomentan una cultura de sostenibilidad, en la que los líderes actúan como modelos a seguir, logran crear un entorno propicio para que sus empleados se comprometan con prácticas sostenibles. La adopción de sistemas de gestión ambiental como la certificación ISO 14001 se correlaciona con una mayor predisposición de los empleados a participar en actividades que minimicen el impacto ambiental. Esto subraya la importancia de las iniciativas organizacionales y de liderazgo como mecanismos clave para fomentar cambios sostenibles en las prácticas laborales.

La investigación identificó diferencias significativas en las creencias y comportamientos proambientales entre los trabajadores de entornos urbanos y rurales. Los empleados rurales tienden a mostrar una conexión más profunda con la naturaleza, lo que se traduce en una mayor inclinación

hacia el comportamiento sostenible. En contraste, los trabajadores urbanos pueden estar más influenciados por la comodidad y las limitaciones tecnológicas, lo que requiere enfoques de intervención adaptados a sus realidades y necesidades específicas. Estos hallazgos sugieren que las organizaciones deben considerar las características culturales y contextuales de sus empleados al diseñar e implementar políticas ambientales, ya que las estrategias efectivas en un contexto rural pueden no ser igualmente efectivas en un entorno urbano.

La existencia de normas sociales para el lugar de trabajo, así como la cultura organizacional, tienen un impacto significativo en el comportamiento proambiental de los empleados. Aquellas organizaciones que logran establecer prácticas sostenibles como normas compartidas entre sus empleados, observan una mayor adherencia a comportamientos sostenibles, independientemente de las características individuales de sus trabajadores. Esto evidencia que, además de los factores internos, las normas colectivas y las expectativas compartidas dentro de una organización pueden ser poderosos motores para el cambio.

Dado que los factores que motivan o limitan el comportamiento proambiental varían significativamente según las características personales y contextuales de los empleados, se concluye que las intervenciones para promover prácticas sostenibles deben ser personalizadas. Las organizaciones que adaptan sus estrategias a las realidades específicas de sus trabajadores, considerando su entorno socioeconómico, sus valores y las percepciones del entorno laboral, son más efectivas en el fomento de una cultura organizacional proambiental.

Los hallazgos sugieren que las organizaciones en Huila y en otras regiones de características similares pueden beneficiarse significativamente al incorporar políticas ambientales integrales que incluyan no solo directrices específicas, sino también elementos de formación y desarrollo del

liderazgo. Capacitar a los líderes para que actúen como modelos proambientales y brindar recursos y apoyo para prácticas sostenibles es crucial para que los empleados sientan que pueden tener un impacto positivo en el entorno. De esta manera, las organizaciones no solo reducen su huella ecológica, sino que también logran ordenar sus objetivos de sostenibilidad con los valores y acciones de sus empleados.

En síntesis, la investigación, proporciona evidencia sobre la interacción entre los factores individuales y organizacionales en la promoción del comportamiento proambiental en el lugar de trabajo; reafirma la importancia del enfoque integral que aborde tanto los valores y actitudes de los empleados como las condiciones y políticas del entorno laboral y, resalta la necesidad de diseñar estrategias que sean culturalmente pertinentes y adaptadas a las características específicas de cada contexto laboral, para maximizar la efectividad y sostenibilidad de las intervenciones a largo plazo.

Limitaciones

Las limitaciones reconocidas son fundamentales para entender el alcance y las posibles restricciones que pueden influir en la generalización y aplicabilidad de los propios resultados.

En primera instancia, en lo correspondiente a la muestra utilizada en el estudio, compuesta exclusivamente por empleados urbanos y rurales, limita la generalización de los resultados a otras regiones y contextos socioeconómicos y culturales del país o a nivel internacional. Los hallazgos reflejan las realidades y características de una región en particular, y, por lo tanto, podrían no aplicarse en otros entornos laborales que tengan diferencias significativas en cuanto a prácticas organizacionales, acceso a recursos, o nivel de conocimiento y conciencia ambiental.

En segunda instancia, para la recolección de datos, se utilizaron cuestionarios autoadministrados, lo que puede introducir sesgos de respuesta como la deseabilidad social, donde

los participantes tienden a responder de manera que creen que es más aceptable socialmente o en línea con las expectativas de la organización. Este sesgo puede afectar la precisión de los datos, en especial cuando se evalúan comportamientos y actitudes relacionadas con la sostenibilidad, ya que los empleados pueden exagerar sus acciones proambientales para proyectar una imagen positiva.

Otra limitación es manifiesta en la variabilidad de algunos indicadores tales como la implementación y percepción de las políticas organizacionales entre los participantes. Aunque se evaluaron las percepciones del apoyo organizacional y del liderazgo proambiental, estas percepciones pueden no reflejar con precisión las políticas y prácticas reales de todas las organizaciones incluidas en el estudio. Es posible que algunas organizaciones no tengan políticas ambientales bien establecidas, lo que puede haber afectado la percepción de los empleados y, en consecuencia, los resultados del estudio.

Si bien el estudio abordó diferencias contextuales entre trabajadores urbanos y rurales, no se exploraron en profundidad las influencias culturales específicas que podrían afectar el comportamiento proambiental. Las creencias y prácticas culturales en torno a la sostenibilidad y la relación con la naturaleza pueden variar considerablemente, y esto puede influir en cómo los empleados responden.

Tales limitaciones sugieren la necesidad de que en futuros estudios se utilicen enfoques metodológicos más diversos y aborden la investigación desde una perspectiva longitudinal y multicontextual. Ampliar la investigación para incluir muestras más diversas, métodos complementarios de recolección de datos y una evaluación más profunda de las políticas organizacionales y factores culturales, permitirá no solo validar los hallazgos presentes, sino

también expandir la comprensión sobre cómo fomentar de manera efectiva el comportamiento proambiental en contextos laborales diversos.

Agenda futura

Se propone abordar las limitaciones identificadas y explorar nuevas dimensiones del comportamiento proambiental en el contexto laboral.

Una prioridad es llevar a cabo estudios longitudinales que permitan hacer seguimiento a la población de empleados a lo largo del tiempo para observar cómo evolucionan sus comportamientos proambientales y las influencias de los factores internos y externos. Estos estudios serían fundamentales para establecer relaciones causales y entender cómo los cambios en políticas organizacionales o en las actitudes y percepciones de los empleados influyen en la sostenibilidad de sus acciones en el largo plazo. Implementar este enfoque permitirá medir la efectividad de las intervenciones y políticas a través del tiempo y en diferentes etapas de la vida laboral de los trabajadores.

Para mejorar la validez externa y generalización de los resultados, futuros estudios convendrían considerar la inclusión de muestras más diversas que incluyan trabajadores de diferentes regiones del país, así como de otros sectores industriales, que por su naturaleza requieren de un comportamiento proambiental especial, como lo son, la minería, la agricultura, la manufactura y el sector servicios. Esto permitirá evaluar cómo las diferencias en los contextos laborales, sociales y económicos influyen en las creencias y las conductas proambientales, proporcionando así una comprensión más amplia y detallada de estos fenómenos. Además, podría permitir el desarrollo de políticas y estrategias de intervención específicas para cada sector.

Otra línea de investigación futura a tener en cuenta es la de profundizar en la influencia de factores culturales específicos sobre el comportamiento proambiental de los empleados. Esto implica investigar cómo los valores, tradiciones y creencias culturales en diferentes regiones de Colombia afectan la percepción y adopción de prácticas sostenibles en el trabajo. En particular, sería relevante explorar cómo se manifiestan estas diferencias entre trabajadores urbanos y rurales, y cómo se pueden adaptar las estrategias organizacionales para ser culturalmente pertinentes y efectivas. Integrar enfoques cualitativos e instrumentos como entrevistas en profundidad y grupos focales, pueden enriquecer el análisis y permitir la identificación de factores culturales que no se captan completamente a través de métodos cuantitativos.

La agenda futura también puede enfocarse en evaluar el impacto de la implementación de políticas de gestión ambiental y de promoción de certificaciones como la ISO 14001 en y para las distintas organizaciones. Esto podría incluir estudios que comparen el comportamiento proambiental en instituciones con y sin certificación, así como en aquellas que han implementado políticas internas de sostenibilidad. Evaluar cómo estas certificaciones y políticas influyen en la cultura organizacional y en las conductas individuales de los empleados permitirá identificar mejores prácticas y desarrollar recomendaciones para organizaciones que buscan mejorar su desempeño ambiental.

Una línea de investigación emergente la constituye el estudio del cómo la satisfacción y el compromiso laboral están relacionados con el comportamiento proambiental. Investigaciones futuras podrían explorar si los empleados que se sienten valorados, comprometidos y satisfechos en su entorno laboral, están más dispuestos a adoptar prácticas sostenibles. Además, sería relevante analizar si las organizaciones que promueven una cultura de sostenibilidad ven un impacto positivo

en la moral y el bienestar de sus empleados, lo que podría generar un ciclo virtuoso en el que las políticas proambientales no solo beneficien al medio ambiente, sino también a la organización en términos de productividad y clima laboral.

La agenda futura propuesta busca no solo ampliar y profundizar los hallazgos de esta investigación, sino también explorar nuevas dimensiones y metodologías que enriquezcan la comprensión del comportamiento proambiental en contextos laborales diversos. Integrar enfoques longitudinales, culturales y económicos permitirá desarrollar estrategias y políticas más efectivas y adaptadas a las características particulares de las organizaciones y sus empleados. Estos esfuerzos son esenciales para avanzar en la construcción de una cultura laboral sostenible y contribuir significativamente a la mitigación del cambio climático desde el ámbito organizacional.

Referencias

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179-211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Abdulghaffar, N. (2017). Green workplace behaviour in Saudi Arabia: The case of EnviroCo. *Journal of Management and Sustainability*, 7(1), 19-28. <http://dx.doi.org/10.5539/jms.v7n1p19>
- Amérigo, M., Aragonés, J. I., de Frutos, B., Sevillano, V., & Cortés, B. (2007). Underlying dimensions of ecocentric and anthropocentric environmental beliefs. *The Spanish Journal of Psychology*, 10(1), 97-103. <https://doi.org/10.1017/S1138741600006351>

Amigos de la tierra. (2022). La naturaleza de los negocios: La influencia empresarial en el Convenio sobre la Diversidad Biológica y el Marco Mundial de la Diversidad Biológica.

<https://www.foei.org/es/publicaciones/cooptacion-empresarial-naturaleza-negocios-informe/>

Anyango-van Zwieten, N., Lamers, M., y van der Duim, R. (2019). Funding for nature conservation: a study of public finance networks at World Wide Fund for nature (WWF). Biodiversity and Conservation, 28(14), 3749-3766. <https://doi.org/10.1007/s10531-019-01848-y>

Bamberg, S., Hunecke, M., & Blöbaum, A. (2007). Social context, personal norms and the use of public transportation: Two field studies. Journal of environmental psychology, 27(3), 190-203. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2007.04.001>

Bamberg, S., & Möser, G. (2007). Twenty years after Hines, Hungerford, and Tomera: A new meta-analysis of psychosocial determinants of pro-environmental behaviour. Journal of Environmental Psychology, 27, 14–25. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2006.12.002>

Bárcena Ibarra, A., Samaniego, J., Peres, W., y Alatorre, J. E. (2020). La emergencia del cambio climático en América Latina y el Caribe: ¿seguimos esperando la catástrofe o pasamos a la acción? Libros de la CEPAL, N° 160 (LC/PUB.2019/23-P), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). ISBN: 978-92-1-047955-4

Barnard, C. I. (1938). The Functions of the Executive. Harvard University Press.

- Bissing-Olson, M. J., Aarti I., Fielding, K. S., & Zacher, H. (2013) Relationships between daily affect and pro-environmental behavior at work: The moderating role of pro-environmental attitude. *Journal of Organizational Behavior*, 34 (2) 1-20. <https://doi.org/10.1002/job.1788>
- Blackmore, I., Rivera, C., Waters, W. F., Iannotti, L., y Lesorogol, C. (2021). The Impact of Seasonality and Climate Variability on Livelihood Security in the Ecuadorian Andes. *Climate Risk Management*. Volume 32, 100279. ISSN 2212-0963, <https://doi.org/10.1016/j.crm.2021.100279>.
- Blok, V., Wesselink, R., Studynka, O., & Kemp, R. (2015). Encouraging sustainability in the workplace: a survey on the pro-environmental behaviour of university employees. *Journal of Cleaner Production*, 106, 55-67. · <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2014.07.063>
- Boiral, O. (2009). Greening the corporation through organizational citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics*, 87 (2), 221-236. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9881-2>
- Ciorcilan, C. E. (2016). Environmental workplace behaviors: definition matters. *Organization & Environment*, 30 (1), 51-70. <https://doi.org/10.1177/1086026615628036>
- Coalition, S. A. (2007). Use your profit to clean up your mess: Report on how Shell should fund local solutions for environmental and social destruction caused by its projects. *Friends of the Earth International*, 2000-2007.
- Contreras, L. M. G. (2020). Evolución de la política de cambio climático en Colombia. *Vniversitas*, 69, 1-17. Pontificia Universidad Javeriana. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.vj69.epcc>

Del Rosario Anampi Atapaucar, C., Calero, E. N. A., Castillo, P. C. C., & Flores, M. C. B. (2018).

Gestión ambiental en las organizaciones: análisis desde los costos ambientales.

<https://www.redalyc.org/journal/290/29058776009/html/>

Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). Belief. Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory And Research Reading. Addison-Wesley.

Friends of the earth. (2009). Friends of the Earth Europe, September 2009

OVERCONSUMPTION? Our use of the world's natural resources

https://www.foeeurope.org/sites/default/files/publications/foee_overconsumption_0909.pdf

García Vázquez, F. I., Durón Ramos, M. F., y Corral Verdugo, V. (2006). Conectividad con la naturaleza y conducta sustentable: Una vía hacia las conductas pro-sociales y proambientales. *Psicumex*, 6, 81–96. <https://doi.org/10.36793/psicumex.v6i2.289>

Gatersleben, B. (2019). Measuring Environmental Behaviour. In L. Steg & J.M. De Groot (Eds.), *Environmental Psychology An introduction* (pp. 157-165). Wiley.

Gibson, B. (2016). The Effect of (Negative) emotion on Pro-Environmental Behavior: An Application of the Theory of Planned Behavior [Master Thesis], Jyväskylä University School of Business and Economics. <https://n9.cl/7kyul>

Gifford, R. (2014). Environmental psychology matters. *Annual Review of Psychology*, 65, 541-579. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115048>

- Gómez, P. G. D. (2019). Relación costo-beneficio de sistemas de gestión ambiental en empresas manufactureras venezolanas. *Revista De Ciencias Sociales*, 25(1), 143–155. <https://doi.org/10.31876/rcs.v25i1.27306>
- Hausknost, D. (2020). The environmental state and the glass ceiling of transformation. *Environmental Politics*, 29 (1), 17-37. <https://doi.org/10.1080/09644016.2019.1680062>
- IPCC (2020). Climate Change and Land, An IPCC Special Report on climate change, desertification, land degradation, sustainable land management, food security, and greenhouse gas fluxes in terrestrial ecosystems. https://www.ipcc.ch/site/assets/uploads/sites/4/2020/02/SPM_Updated-Jan20.pdf
- Kaida, N., y Kaida, K. (2016). Facilitating pro-environmental behavior: The role of pessimism and anthropocentric environmental values. *Social Indicators Research*, 126 (3), 1243-1260. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-0943-4>
- Knez, I. (2016). Is climate change a moral issue? effects of egoism and altruism on pro-environmental behavior. *Current Urban Studies*, 4 (02), 157. <http://dx.doi.org/10.4236/cus.2016.42012>
- Kollmuss, A., y Agyeman, J. (2002). Mind the gap: why do people act environmentally and what are the barriers to pro-environmental behavior? *Environmental Education Research*, 8, (3), 239-260. <https://doi.org/10.1080/13504620220145401>
- Kurisu, K. (2015). *Pro-Environmental Behaviors*. Springer. ISBN: 978-4-431-55834-7

- Lamm, E., Tosti-Kharas, J., & King, C. E. (2015). Empowering employee sustainability: Perceived organizational support toward the environment. *Journal of Business Ethics*, 128(1), 207-220. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2093-z>
- López-Cabanas, M., y Aragonés, J. I. (2019). Psicología y medio ambiente: Un reto ineludible. *Papeles del psicólogo*, 40 (3), 161-166. <https://doi.org/10.23923/pap.psicol2019.2908>
- Lozano-Povis, A., Alvarez-Montalván. C. E., y Moggiano-Aburto, N. (2021). El cambio climático en los andes y su impacto en la agricultura: una revisión sistemática. *Scientia Agropecuaria*. 12(1), 101-108. <https://dx.doi.org/10.17268/sci.agropecu.2021.012>
- Marrero, A. S. V., & Asuaga, C. (2021). Gestión ambiental en las organizaciones: Una revisión de la literatura. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9115902>
- McDonald, F. V. (2014). Developing an Integrated Conceptual Framework of Pro-Environmental Behavior in the Workplace through. *Synthesis of the Current Literature Administrative Sciences*, 4, 276-303. <https://doi.org/10.3390/admsci4030276>
- Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible. (2021). Resultados del monitoreo de Deforestación 2020-Primer trimestre de 2021. IDEAM-Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales. http://www.ideam.gov.co/documents/10182/113437783/Presentacion_Deforestacion2020_SMBYC-IDEAM.pdf/8ea7473e-3393-4942-8b75-88967ac12a19

- Molano, L. J., Quiñonez-González, E. M., & Sierra-Barón, W. (2023). Comportamiento no ecológico y consumo no sostenible en los últimos veinte años: una revisión narrativa. *Revista Lasallista De Investigación*, 20(1), 207–223. <https://doi.org/10.22507/rli.v20n1a13>
- Morin, J. F., Orsini, A., & Jinnah, S. (2020). *Global Environmental Politics: Understanding the Governance of the Earth*. Oxford University Press.
- Norton, T. A., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2014). Organisational sustainability policies and employee green behaviour: The mediating role of work climate perceptions. *Journal of Environmental Psychology*, 38, 49-54. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2013.12.008>
- Ortiz, A. M. D., Outhwaite, C. L., Dalin, C., y Newbold, T. (2021). A review of the interactions between biodiversity, agriculture, climate change, and international trade: research and policy priorities. In *One Earth*. Volume 4, Issue 1, 88-101, ISSN 2590-3322. <https://doi.org/10.1016/j.oneear.2020.12.008>.
- Penela, A. C., Negro, C. G., Quesada, J. L. D., Villasante, C. S., Rodríguez, G. R., & Arenales, M. G. (2008). LA HUELLA ECOLÓGICA CORPORATIVA: CONCEPTO y APLICACIÓN a DOS EMPRESAS PESQUERAS DE GALICIA 1. *Revista Galega De Economía*, 17(2), 0. <https://www.redalyc.org/pdf/391/39117211.pdf>
- Robertson, J. L., y Barling, J. (2015). Introduction. En J. L. Robertson & J. Barling (Eds). *The Psychology of Green Organizations* (pp.3-11). Oxford University Press.

- Sierra-Barón, W. & Meneses, A.L. (2018). Comportamiento Proambiental en el trabajo. Una revisión. En M. Árias-Cantor & C. Arango (Eds.), Cuadernos de Ciencias Sociales. Investigación en Psicología (pp.19-249). Fondo Editorial Universidad Católica de Oriente.
- Schwartz, S. H. (1977). Normative influences on altruism. *Advances in Experimental Social Psychology*, 10, 221-279. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60358-5](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60358-5)
- Schwartz, S. H. (1994). Are there universal aspects in the structure and contents of human values? *Journal of Social Issues*, 50 (4), 19-45. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1994.tb01196.x>
- Stern, P. C. (2000). Towards a coherent theory of environmentally significant behavior. *Journal of Social Issues*, 56, 407-424. <https://pdfs.semanticscholar.org/d89c/c8f2ecfc6c0ed2480bb4c3604b0578a3c332.pdf>
- Stern, P. C., Dietz, T., Abel, T. D., Guagnano, G. A., & Kalof, L. (1999). A value-belief-norm theory of support for social movements: The case of environmentalism. *Human Ecology Review*, 6 (2), 81-97. http://www.jstor.org/stable/24707060?seq=1#fndtn-page_scan_tab_contents
- Torres-Hernández, T., Barreto, I. y Vásquez, J.C.R. (2015). Creencias y normas subjetivas como predictores de intención de comportamiento proambiental. *Suma Psicológica*, Volume 22, Issue 2, 86-92. ISSN 0121-4381. <https://doi.org/10.1016/j.sumpsi.2015.09.003>
- Wesselink, R., Blok, V., y Ringersma, J. (2017). Pro-environmental behaviour in the workplace and the role of managers and organisation. *Journal of Cleaner Production*, 168, 1679-1687. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.08.214>

Yuriev, A., & Sierra-Barón, W. (2020). Exploring sustainability cross-culturally: Employees' beliefs on green behaviors. *Sustainable Development*, 28(5), 1199–1207.

<https://doi.org/10.1002/sd.2069>

Zhang, B. (2019, October). Environmental protection responsibility of enterprises: Green Human Resource Management. In IOP Conference Series: Materials Science and Engineering. IOP Publishing. <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1757-899X/612/5/052022/pdf>

Apéndices

Apéndice A. Protocolo de recolección de la información

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado Señor(a):

Autorizo a los investigadores **Mario Eduardo Clavijo Bolívar** y **William Sierra Barón**, Maestrante y director de Tesis, adscritos al programa de Maestría en Psicología Ambiental de la Universidad Surcolombiana a usar la información reportada por mí. Manifiesto que responderé de manera consciente y dedicaré el tiempo necesario para contestar detenidamente cada pregunta de los cuestionarios. Certifico que acepto de forma voluntaria participar en la investigación denominada *“Creencias hacia el cambio climático y su relación con las creencias ambientales y el comportamiento proambiental en el trabajo”*, la cual cuenta con el aval de la Comisión Académica del Programa de Maestría. Los datos que usted suministre solamente se utilizarán con fines académicos, los autores del estudio se comprometen a no divulgar ninguna información por ningún medio que lo pueda identificar.

En caso de que tenga alguna inquietud puede comunicarse con los correos psicoambiental@usco.edu.co e info@sintropia.edu.co.

En constancia firmo que participo de forma voluntaria en este estudio.

Nombre: _____.

Firma: _____

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS Y DE CARACTERIZACIÓN

1. **Sexo:** Mujer ___ Hombre 2. **Edad (años cumplidos):** _____
3. **Nivel educativo:** Primaria: ___ Bachillerato ___ Técnico ___ Tecnológico ___ Pregrado ___ Postgrado: ___
4. **Nivel socioeconómico** Estrato del lugar donde vive 1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5 ___ 6 ___
5. **Estado civil:** Casado (a): ___ Unión libre: ___ Divorciado (a): ___ Viudo (a): ___ Soltero (a): ___
6. **Usted vive en:** Apartamento en edificio: ___ Casa de un piso: ___ Casa de dos pisos o más: ___
7. **Hace cuantos años habita su vivienda (casa, apartamento):** _____
8. **Actualmente cuál es su situación (puede marcar varias):** En actividad laboral ___ Desempleado. (a): ___ Pensionado: ___ Estudiante: ___ Amo (a) de casa: ___
- 8.1. Si eligió que se encuentra en actividad laboral, por favor indique si la organización donde desempeña su actividad laboral es: a) Pública: ___ Privada: ___ Mixta: ___ b) Tiene Sistema Integrado de Gestión Ambiental (SGA): Si ___ No ___ c) Tiene certificación ISO 14001: Si ___ No ___
9. **Tipo de contrato laboral:** Término indefinido: ___ Término fijo: ___ Prestación de servicios: ___ Ocasional: ___ De aprendizaje: ___ Otro tipo: _____ ¿Cuál?: _____
10. **Cargo:** _____
11. **Se considera originario de un medio:** Rural ___ Urbano: _____
12. **Realiza actividades de contacto con la naturaleza en su tiempo libre?** (asados, paseos de olla, caminatas, paseo al río, entre otros.) Si ___ No ___
13. **Si su respuesta a la pregunta anterior fue SI,** indique a continuación la frecuencia con que realiza dichas actividades:

Ocasionalmente	A veces	Frecuentemente	Siempre
2	3	4	5

14. **Por favor ubique su orientación política.** Para ello deberá escribir un número entre 1 y 10 en el siguiente casillero, considerando que: 1 = extrema derecha; y 10 = extrema izquierda:

PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Medianamente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Los siguientes aspectos corresponden a <i>factores internos, externos y, al comportamiento proambiental.</i> Por favor lea cada una de las preguntas y marque según se identifique con lo que cree, piensa y/o hace.					
<i>¿En su opinión qué debería hacer usted en el lugar donde trabaja?</i>					
NP1. Imprimir por los dos lados de una hoja.	1	2	3	4	5
NP2. Sacar fotocopias por los dos lados de una hoja.	1	2	3	4	5
NP3. Reciclar el papel.	1	2	3	4	5
NP4. Apagar el computador cuando no está en uso.	1	2	3	4	5
NP5. Realizar llamadas o videoconferencias en lugar de viajar a reuniones.	1	2	3	4	5
<i>¿En su opinión qué deberían hacer sus compañeros en el trabajo?</i>					
NS1. Imprimir por los dos lados de una hoja.	1	2	3	4	5
NS2. Sacar fotocopias por los dos lados de una hoja.	1	2	3	4	5
NS3. Reciclar el papel.	1	2	3	4	5
NS4. Apagar el computador cuando no está en uso.	1	2	3	4	5
NS5. Realizar llamadas o videoconferencias en lugar de viajar a reuniones.	1	2	3	4	5
<i>Recuerde responder con honestidad</i>					
CCP1. En mi lugar de trabajo el comportarme en favor del medio ambiente, depende completamente de mí.	1	2	3	4	5
CCP2. En mi lugar de trabajo es fácil comportarme pro ambientalmente.	1	2	3	4	5
CA1. La contaminación ambiental perjudica mi salud.	1	2	3	4	5
CA2. Los problemas ambientales afectan mi vida.	1	2	3	4	5
CA3. Me preocupan los problemas ambientales.	1	2	3	4	5
CA4. Veo que el medio ambiente se está deteriorando.	1	2	3	4	5

CA5. Los problemas ambientales son un riesgo para el futuro de mis hijos.	1	2	3	4	5
CA6. La importancia que se le presta a los problemas ambientales es insuficiente.	1	2	3	4	5
CA7. Es necesario prestar más atención a los problemas ambientales.	1	2	3	4	5
CA8. La atención que se le presta al efecto invernadero no es suficiente.	1	2	3	4	5
CA9. Proteger las especies con amenaza de extinción es un deber de todos.	1	2	3	4	5
CA10. Tener un mejor ambiente empieza por mí.	1	2	3	4	5
CA11. Las personas que no cuidan el ambiente son irresponsables con éste.	1	2	3	4	5
<i>Los siguientes valores son un principio guía en mi vida :</i>					
VAA1. La justicia social (velar por la justicia, cuidar a los débiles).	1	2	3	4	5
VAA2. La equidad (igualdad de oportunidades para todos).	1	2	3	4	5
VAA3. Un mundo en paz (libre de guerras y conflictos).	1	2	3	4	5
VAC1. La seguridad familiar (seguridad para los seres queridos).	1	2	3	4	5
VAC2. Honrar a padres y ancianos (mostrar respeto).	1	2	3	4	5
VAM1. Ser influyente (impacto en personas y eventos).	1	2	3	4	5
VAM2. La riqueza (posesiones materiales, dinero).	1	2	3	4	5
VAM3. La autoridad (derecho a liderar o comandar).	1	2	3	4	5
VAM4. El poder social (control sobre otros, dominancia).	1	2	3	4	5
VAAC1. La curiosidad (interesarse en todo, explorar).	1	2	3	4	5
VAAC2. Una vida variada (llena de desafíos, novedades y cambios).	1	2	3	4	5
VAAC3. Una vida emocionante (experiencias estimulantes).	1	2	3	4	5

VA1. Prevenir la contaminación (conservar los recursos naturales).	1	2	3	4	5
VA2. Hacer parte de la naturaleza (adaptarse a la naturaleza).	1	2	3	4	5
VA3. Respetar la tierra (estar en armonía con otras especies).	1	2	3	4	5
VA4. Proteger el medio ambiente (preservar la naturaleza).	1	2	3	4	5
<i>Por favor indique su nivel de acuerdo o desacuerdo con los siguientes enunciados :</i>					
ACA1. Apoyo el comportamiento proambiental en el trabajo.	1	2	3	4	5
ACA2. Creo que es una buena idea que las organizaciones, como empleadoras, apoyen el comportamiento proambiental en el lugar de trabajo.	1	2	3	4	5
ACA3. Los comportamientos pro ambientales en el lugar de trabajo son importantes para mí.	1	2	3	4	5
ACA4. Creo que se le debe poner suficiente atención al comportamiento proambiental en el lugar de trabajo.	1	2	3	4	5
ACA5. Creo que comportarme pro ambientalmente en el lugar de trabajo es bueno.	1	2	3	4	5
ACA6. Me parece positivo que mis compañeros presenten comportamientos proambientales en el lugar de trabajo.	1	2	3	4	5
IA1. Para reducir mi impacto sobre el medio ambiente, el mes que viene apagaré el computador cada vez que no lo use.	1	2	3	4	5
IA2. Para reducir mi impacto sobre el medio ambiente, el mes que viene haré menos impresiones.	1	2	3	4	5
IA3. Para reducir mi impacto sobre el medio ambiente el mes que viene usaré un pocillo en lugar de vasos desechables.	1	2	3	4	5
<i>¿En qué medida los siguientes enunciados se ajustan a lo que usted hace ?</i>					
NI1. Deseo que me informen respecto al impacto ambiental de mi comportamiento en el trabajo.	1	2	3	4	5
NI2. Me gustaría conocer la política ambiental que tiene mi lugar trabajo.	1	2	3	4	5

NI3. Me gustaría que me informen acerca de los costos y la cantidad de energía, agua y papel que mi empresa utiliza.	1	2	3	4	5
NI4. Me gustaría recibir información sobre los proyectos en pro del medio ambiente que mi empresa realiza.	1	2	3	4	5
NI5. Me gustaría aprender comportamientos amigables con el medio ambiente en el lugar de trabajo.	1	2	3	4	5
FS1. La organización donde trabajo ofrece buenas oportunidades para realizar acciones en favor del medio ambiente.	1	2	3	4	5
FS2. Mi lugar de trabajo cuenta con instalaciones suficientes para reciclar.	1	2	3	4	5
<i>Por favor indique su nivel de, acuerdo o desacuerdo con los siguientes enunciados acerca de su Jefe :</i>					
CEJ1. Realizo acciones en favor del medio ambiente, cuando mi jefe inmediato presenta comportamientos proambientales.	1	2	3	4	5
CEJ2. Para mi es importante que mi jefe inmediato presente comportamientos proambientales.	1	2	3	4	5
CEJ3. Observar que mi jefe inmediato se comporta pro ambientalmente influye sobre mi forma de actuar.	1	2	3	4	5
AL1. Mi jefe inmediato me apoya cuando realizo acciones en favor del medio ambiente en mi trabajo.	1	2	3	4	5
AL2. En mi organización me informan acerca del impacto ambiental que tiene mi comportamiento en el trabajo.	1	2	3	4	5
AL3. En mi organización me informan sobre los proyectos ambientales que se están realizando.	1	2	3	4	5
AL4. En mi organización me informan acerca de la política ambiental de mi unidad o dependencia.	1	2	3	4	5
AL5. Aprendo sobre comportamientos amigables con el ambiente en mi trabajo.	1	2	3	4	5
AL6. En mi organización los jefes inmediatos apoyan los comportamientos proambientales que realizan los trabajadores.	1	2	3	4	5
<i>Por favor indique su nivel de, acuerdo o desacuerdo con los siguientes enunciados acerca de su organización:</i>					

APO-M1. La organización se preocupa por establecer si estoy satisfecho con la política ambiental de la empresa.	1	2	3	4	5
APO-M2. La organización se preocupa por establecer si estoy satisfecho con el comportamiento de los empleados en relación con la política ambiental de ésta.	1	2	3	4	5
APO-M3. La organización se enorgullece de la forma amigable con la que actuó en pro del medio ambiente en el trabajo.	1	2	3	4	5
APO-M4. La organización está dispuesta a apoyarme para realizar mi trabajo de la manera más ecológica posible.	1	2	3	4	5
ECOI1. En mi trabajo, yo evaluó las consecuencias de mis acciones antes de que pueda hacer algo que pueda afectar el medio ambiente.	1	2	3	4	5
ECOI2. De manera voluntaria llevo a cabo acciones e iniciativas ambientales en mis actividades laborales diarias.	1	2	3	4	5
ECOI3. Realizo sugerencias a mis compañeros de trabajo acerca de las formas más efectivas para proteger el ambiente, aun cuando esto no sea mi responsabilidad.	1	2	3	4	5
ECOC1. Participo activamente en eventos medio ambientales organizados en o por mi empresa.	1	2	3	4	5
ECOC2. Estoy informado de las iniciativas medio ambientales de mi empresa.	1	2	3	4	5
ECOC3. Realizo acciones en pro del medio ambiente que contribuyen de manera positiva a la imagen de mi organización.	1	2	3	4	5
ECOC4. Participo de manera voluntaria en proyectos, tareas o eventos que abordan problemas medio ambientales en mi organización.	1	2	3	4	5
ECA1. Dono tiempo de manera espontánea, para apoyar a mis compañeros de trabajo a que tomen en cuenta el medio ambiente en todas las cosas que hacen en el trabajo.	1	2	3	4	5
ECA2. Motivo a mis compañeros de trabajo para que adopten un comportamiento consciente en pro del medio ambiente.	1	2	3	4	5
ECA3. Animo a mis compañeros a que expresen sus ideas y opiniones sobre los problemas medio ambientales.	1	2	3	4	5

<i>Por favor indique cómo usa el aire acondicionado o ventilador en su oficina.</i>	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi	Siempre
CPT1. Verifico si el aire acondicionado está en el valor correcto en mi lugar de trabajo (Nota: el valor óptimo es entre 23 y 26 grados centígrados).	1	2	3	4	5
CPT2. Utilizo ropa fresca para disminuir el uso del aire acondicionado o ventilador, en mi lugar de trabajo.	1	2	3	4	5
CPT3. Me aseguro que el aire acondicionado o ventilador esté apagado fuera de las horas de trabajo.	1	2	3	4	5
CPT4. Evito usar el aire acondicionado o el ventilador en los sitios de la empresa cuando estos no son utilizados.	1	2	3	4	5
<i>¿Con qué frecuencia usted realiza las siguientes actividades relacionadas con hacer impresiones y sacar fotocopias en su lugar de trabajo?</i>					
CPT5. Imprimo por los dos lados de una hoja.	1	2	3	4	5
CPT6. Saco fotocopias por los dos lados de una hoja.	1	2	3	4	5
CPT7. Procuro aprovechar el mayor espacio posible de una hoja cuando imprimo (por ejemplo, utilizo márgenes pequeñas o imprimo dos páginas en una cara de la hoja).	1	2	3	4	5
CPT8. Tomo notas en papel parcialmente usado, en lugar de utilizar hojas nuevas.	1	2	3	4	5
<i>¿En qué medida los siguientes enunciados se ajustan a lo que usted hace ?</i>					
CPT9. Cuando tomo tinto o aromática y utilizo un pocillo.	1	2	3	4	5
CPT10. Lavo solamente con agua, el pocillo en el que me sirvo aromática o tinto.	1	2	3	4	5
CPT11. Cuando tomo agua reutilizo un vaso desechable todas las veces que puedo.	1	2	3	4	5
<i>¿En qué medida los siguientes enunciados se ajustan a lo que usted hace ?</i>					
CPT12. Compró comida orgánica cuando la venden en la cafetería de mi lugar de trabajo.	1	2	3	4	5
CPT13. Cuando compro bienes o servicios tengo en cuenta la protección del medio ambiente.	1	2	3	4	5

CPT14. Apago mi computador cuando salgo de mi lugar de trabajo por más de una hora.	1	2	3	4	5
CPT15. Apago mi computador cuando salgo del trabajo para la casa.	1	2	3	4	5
CPT16. Enciendo las luces cuando llego a mi sitio de trabajo, en la mañana.	1	2	3	4	5
CPT17. Apago las luces de mi lugar de trabajo cada vez que salgo por un periodo considerable de tiempo y no hay nadie más.	1	2	3	4	5
CPT18. Apago las luces cuando soy el último (a) en salir de la oficina.	1	2	3	4	5
CPT19. Apago las luces de aquellos lugares que no están siendo usados.	1	2	3	4	5
CPT20. Apago mis equipos electrónicos al finalizar mi jornada laboral.	1	2	3	4	5
<i>En mi lugar de trabajo reciclo tanto como puedo :</i>					
CPT21. Vidrio.	1	2	3	4	5
CPT22. Botellas plásticas.	1	2	3	4	5
CPT23. Baterías.	1	2	3	4	5
CPT24. Desperdicios químicos.	1	2	3	4	5
CPT.25 Papel.	1	2	3	4	5
CPT26. Marcadores.	1	2	3	4	5
<i>Sobre el medio de transporte</i>					
CPT27. Si yo viviera cerca de mi lugar de trabajo, preferiría ir en bicicleta en vez de usar el carro o la moto.	1	2	3	4	5
CPT28. Si yo viviera cerca de mi lugar de trabajo, preferiría ir caminando en vez de usar mi carro.	1	2	3	4	5