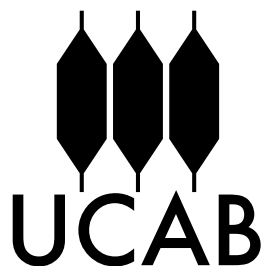


OBSERVATORIO DE EMPLEABILIDAD

Expectativas y valoraciones acerca de las políticas y prácticas ambientales de los empleadores

Año 2. / Nro. 4 / Noviembre, 2018

CASO: ESTUDIANTES DEL ÚLTIMO AÑO/SEMESTRE
DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO



Los Observatorios de Empleabilidad estudian y caracterizan los procesos de transición de la universidad al mercado de trabajo y, a partir de allí, buscan seguir las tendencias en materia de trabajo, calcular necesidades presentes y futuras, y analizar oportunidades y amenazas en el marco de la dinámica económica.

El Observatorio de la Ucab atiende al principio de la importancia de que las instituciones de educación superior evalúen su calidad y desempeño en función de los logros de sus egresados, pues de nada sirven universidades de espaldas al mercado de trabajo y a la dinámica de la actividad productiva.

Adicionalmente, esta instancia se relaciona con el vínculo permanente que construyen los egresados ucabistas con su universidad, que supone un

acompañamiento de la institución en su proceso de desarrollo profesional.

El Observatorio de la Ucab tiene como reto a largo plazo lograr que otras casas de estudio se sumen a la iniciativa, a fin de contrastar los procesos de transición al empleo de los jóvenes profesionales.

El nuevo espacio funciona bajo el paraguas del Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales, y su responsable es Gustavo García, quien fuera director de Investigación de esta institución y actual vicerrector Administrativo de la universidad.

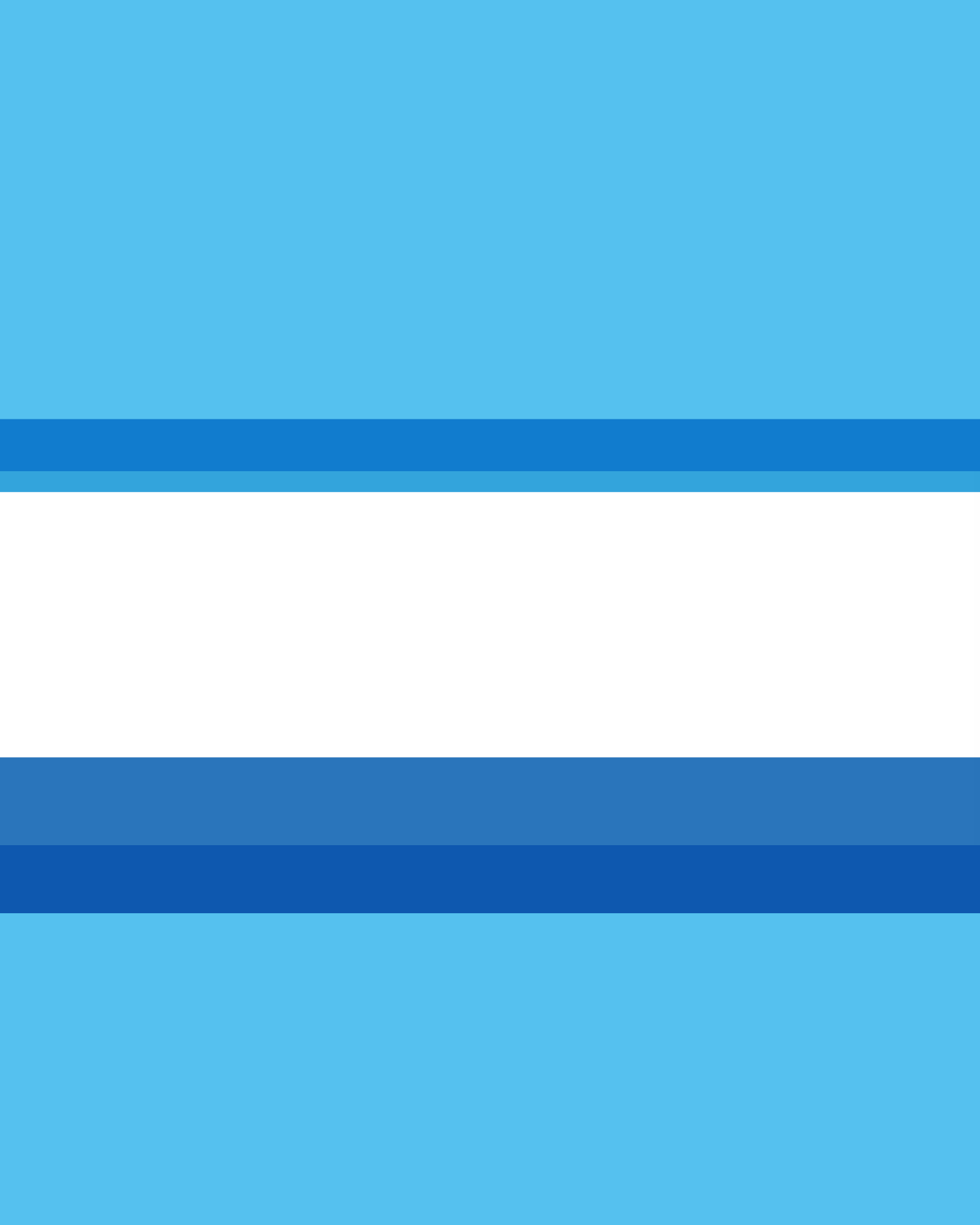
Los reportes de los estudios del Observatorio serán expuestos en el portal web del Instituto, y las bases de datos y los instrumentos empleados para la recolección de los datos estarán a la disposición de cualquier investigador.


SON RESPONSABLES DE ESTE NÚMERO:

Gizeh Bahri y Andrea Di Natale, Licenciadas en Relaciones Industriales, egresadas de la Universidad Católica Andrés Bello y Gustavo García, Doctor en Ciencias Sociales de la Universidad Simón Bolívar y Vicerrector Administrativo UCAB.

Índice

- 07** La gestión ambiental como clave del desarrollo sustentable
- 13** Los millenials y su compromiso con su entorno social y ambiental
- 25** Objetivo del estudio y aspectos relativos al método
- 31** Presentación de los resultados más relevantes
- 49** Algunas conclusiones y recomendaciones
- 57** Lista de referencias
- 71** Anexos



The background is a solid light blue color. A white rectangular area is positioned on the left side, containing the text. To the right of this area, there are several overlapping geometric shapes in various shades of blue, including a large dark blue shape that resembles a stylized arrow or a large letter 'P' pointing to the right. The overall design is modern and professional.

Expectativas y valoraciones
acerca de las políticas
y prácticas ambientales
de los empleadores



I. La gestión ambiental como clave del desarrollo sustentable

A través de la historia, el hombre ha podido servirse de la naturaleza y los recursos de ésta para favorecer su calidad de vida y poder desarrollarse. En tiempos pasados la naturaleza poseía la capacidad de proveer al hombre de todos los recursos que este requería, permitiendo la recuperación de forma constante y manteniendo un equilibrio; no obstante, ciertos factores como lo son el crecimiento demográfico global, las tendencias consumistas de materiales y energía predominantes en el siglo XX, la globalización, el capitalismo, entre otros, indujeron a la sobreexplotación de los recursos naturales, poniendo en peligro la disposición de dichos recursos para un futuro (Jiménez, 2003).

Dicha situación evidenció la necesidad de transformación del modelo de desarrollo implementado

hasta entonces por la sociedad, incorporándose así en 1972, por la conferencia sobre el medio ambiente humano en Estocolmo, un nuevo paradigma basado en el desarrollo sustentable, afianzándose en 1987 por la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, y posteriormente en 1992 en la Cumbre de Río (Jorge, 2006).

En la actualidad la sociedad contemporánea hace frente a nuevos desafíos vinculados con la gestión del ambiente. En estos momentos se padecen las consecuencias derivadas del proceso de industrialización que ha acontecido en estos últimos tiempos. Es indispensable recalcar que distintos sucesos como lo son el cambio climático, la pérdida de la biodiversidad, el deterioro ambiental, las emergencias producto de los desastres naturales, la escasez de agua, en-

tre otros problemas, constituyen una realidad que está alterando el estereotipo de cómo se vive actualmente, comprometiendo las expectativas de las generaciones futuras (Nelleman et al, 2010, citado por Espino, Olaguez y Davizon, 2015).

Por lo tanto, se tiene que tomar en consideración que el ambiente físico es un factor determinante en la conformación de las relaciones humanas. En consecuencia se ha podido comprobar que los efectos producidos por el ambiente en las conductas y experiencias de los individuos son diversos y trascendentes (Cayón y Pernalet, 2011).

tomado la iniciativa y el esfuerzo por disminuir la contaminación y degradación de los recursos, la situación sigue empeorando. Los países de primer mundo llegan a consumir el 76% de los recursos totales en materia prima y energía, dejando a los países en desarrollo con problemas relacionados con la escasez y deterioro ambiental.

En el transcurso de los años los países se han encontrado con grandes retos, derivados de los fenómenos naturales que han tenido un impacto mundial tales como el cambio climático, agujero en la capa de ozono, pérdida de la biodiversidad, entre otros. Por lo tanto, la sociedad mundial se está haciendo más consciente del inconveniente que presenta consumir los recursos naturales más rápido de lo que esta última pueda crearlos (Jiménez, 2003).

En este sentido, Jorge (2006) expone que a pesar de los esfuerzos llevados a cabo por parte de las cumbres mundiales, la realidad demuestra que los avances no han sido trascendentales en la resolución de la problemática ambiental. Por consiguiente, la sociedad se encuentra en el reto de alcanzar el desarrollo sustentable, mediante la inclusión de

“

La sociedad mundial se está haciendo más consciente del inconveniente que presenta consumir los recursos naturales más rápido de lo que esta última pueda crearlos

De acuerdo con Jiménez (2000, citado por Jiménez, 2003) aunque gran variedad de países han

la gestión ambiental en todos los ámbitos de la sociedad, incluyendo la transformación de los objetivos economicistas por objetivos que se encuentren alineados con el ambiente y la calidad de vida de los seres vivos.

“

La situación ambiental en Venezuela también presenta evidencias de avances en el deterioro ambiental, producto del uso indiscriminado de los recursos naturales mediante la aplicación del modelo de desarrollo, el cual parte de dar relevancia a lo económico sobre los aspectos ambientales y sociales

La situación ambiental en Venezuela también presenta evidencias de avances en el deterioro ambiental, producto del uso indiscriminado de los recursos naturales mediante la aplicación del modelo de desarrollo, el cual parte de dar relevancia a lo económico sobre los aspectos ambientales y

sociales. Por esta razón los actores de la sociedad venezolana deben considerar la transformación del modelo de desarrollo por el modelo de desarrollo sustentable (Jorge, 2006).

Así mismo Gabaldón (s.f) expone que el estilo de desarrollo llevado a cabo en el país, se basa en la explotación de un solo recurso natural no renovable, que es el petróleo; el uso desmedido del mismo principalmente en la industria petrolera y en el sector del transporte ha contribuido negativamente en el cambio climático. Esto demanda por consiguiente una mayor responsabilidad ante la crisis ambiental, para ello es indispensable que los actores venezolanos se concienticen, demandando e implementando estrategias no solo ecológicas, sino económicas y sociales.

A pesar del incremento de la crisis ambiental en el país, se resalta el esfuerzo en apoyar las tendencias internacionales en materia ambiental, principalmente en la inclusión en el marco legal, recibiendo una mayor relevancia en la constitución de 1999, sin embargo, las leyes elaboradas no se han ejecutado con eficiencia, entre ellas se encuentran, la Ley de

Diversidad Biológica promulgada en el 2000, Ley de Aguas, Ley de Pesca y Acuicultura, entre otras. (Gabaldón, s.f).

“

La principal causa del fallo en la gestión ambiental en Venezuela se debe a la falta de un Estado de Derecho donde prevalezca el respeto al cumplimiento de las leyes existentes

Según Gabaldón (s.f) la principal causa del fallo en la gestión ambiental en Venezuela se debe a la falta de un Estado de Derecho donde prevalezca el respeto al cumplimiento de las leyes existentes. Además el autor expone que el grado de educación ambiental tanto a nivel social como institucional, no le ha permitido a la población participar activamente en las medidas y normativas implementadas por el gobierno. Otro factor adicional es la falta de apoyo económico para la implementación de la gestión ambiental, haciendo que las em-

presas tengan poca capacidad de respuesta ante la crisis ambiental.

De acuerdo con Zapata (2007) las industrias modernas a nivel mundial han provocado grandes daños ambientales a la salud como a la vida, lo cual ha generado que diversas organizaciones lleguen a preocuparse por el medio ambiente tomando en consideración prácticas responsables en el uso de los recursos naturales. Aunque las industrias modernas se han hecho más conscientes con el paso del tiempo este no ha sido un cambio significativo.

Con base en la publicación de So-dexo sobre las tendencias mundiales en el 2017, la preocupación y concientización de las empresas por el impacto que ocasionan tanto a nivel social, económico y ambiental, ha sido una de las principales tendencias en la agenda de desarrollo sostenible. Comenzando por la responsabilidad social empresarial en la década de los 90, seguidamente de la responsabilidad empresarial y ciudadanía corporativa, trayendo como consecuencia que las empresas líderes en la actualidad trabajen por alinear sus misiones, procesos productivos, productos y servicios, al desarrollo sostenible, por lo cual

serán recompensadas en imagen, reconocimiento e ingresos.

Las corporaciones en décadas anteriores consideraban que el capitalismo y la responsabilidad social no podrían vincularse, sin embargo, en la actualidad el mundo empresarial ha logrado transformar dicho paradigma, demostrando que las empresas exitosas son aquellas que colaboran con el desarrollo de la comunidad y se preocupan por el medio ambiente utilizando de manera eficiente los recursos naturales, de forma contraria aquellas organizaciones

que se resistan a adoptar políticas y prácticas responsables tendrán la probabilidad de perdurar menos tiempo en el mercado. La razón por la cual las corporaciones adoptan un esquema basado en la responsabilidad social, no se debe exclusivamente al incremento de los niveles de conciencia de los consumidores verdes, sino también al nivel de inclusión e identificación de los jóvenes profesionales en ingresar en empresas que promuevan la responsabilidad social (Acosta, 2016).



II. Los millenials y su compromiso con el entorno social y ambiental

Una investigación llevada a cabo por Nielsen (2016, citado por Acosta, 2016) demostró que el compromiso con la comunidad por parte de las empresas influye de forma significativa en las decisiones profesionales del 70% de los millenials graduados en la universidad. Concluyendo que las organizaciones que deseen mantener o mejorar su capacidad para atraer al mejor talento deben adoptar un enfoque de negocios basado en la sustentabilidad, el cual debe ser comunicado en los distintos niveles de la organización.

Así mismo, otro estudio reciente realizado por la Universidad de Yale, Global Network for Advanced Management y el Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible, con una muestra de 3.700 estudiantes de diversas escuelas de negocios, reveló la im-

portancia que le otorgan los jóvenes a la alineación de los modelos de negocios con un enfoque sustentable. La razón de dicho consenso se basó no solo en la preocupación por combatir los efectos adversos de la contaminación, sino porque la carencia de prácticas responsables afectaría la atracción y retención del talento. (s.f, citado por Acosta, 2016).

De acuerdo a la investigación, 84% de los estudiantes afirman que entre dos ofertas laborales escogerían aquella que implemente prácticas ambientales y un 44% aceptarían un salario inferior con la finalidad de colaborar con una organización responsable. Además, el estudio evidenció que una quinta parte de los futuros profesionales no presentarían interés en laborar en empresas que generen impactos adversos en el medio ambiente.

De este modo los empleados han demostrado interés en ser parte de la solución, mostrándose a su vez la inserción cada vez mayor de la generación Y en el ámbito laboral; según la Oficina de Estadísticas Laborales de los EE.UU, para el año 2015, aproximadamente 70 millones de miembros de la generación de los millennials ingresarán al campo laboral y para el 2030 representarán el 75% de todos los profesionales que se encuentran laborando. (Axten, 2015).

Así mismo, los jóvenes de la generación del milenio se sienten atraídos por las empresas socialmente responsables que se encuentran involucradas con la sostenibilidad. Dichas prácticas involucradas a temas ambientales les han permitido a las organizaciones comprometer al personal más joven, además de atraer y retener a los talentos. En una encuesta realizada en el año 2016 a empleados de la generación Y, se obtuvo como resultado que el 75% se encontraba de acuerdo en un recorte salarial, solo si la empresa era socialmente responsable (Sodexo, 2017).

Para aclarar esta situación, González-Pérez y Moreno (2014) afirman que es de suma relevancia

entender que los millennials no son un grupo dependiente del nivel social o del estatus económico en comparación de las otras generaciones, por lo tanto se preocupan por conseguir organizaciones que sean socialmente responsables, sustentables en el tiempo y que se destaquen por emprender acciones comprometidas.

Además de la participación de los empleados millennials en la contribución ambiental, también se encuentran los consumidores de esta generación, los cuales han presionado a las organizaciones para que produzcan bienes y servicios que contribuyan a la sostenibilidad. (Sodexo, 2017).

Actualmente, encontramos el fenómeno de las cuatro generaciones que conviven e interactúan dentro de las empresas. Por ende el ingreso en el mundo laboral de una nueva generación implica una influencia sobre todos los sistemas de gestión empresarial (González, 2011). De acuerdo con Molinari (2011, citado por Paulone y Paulice, 2012) la generación millennials comprende a un grupo de personas nacidas a partir de los años 1980 hasta el año 2000. Nacieron en una nueva era de crecimiento demográfico y es una de

las generaciones más abundantes que dominará al mundo en los siguientes 40 años.

Dentro de los rasgos que caracterizan a esta generación se encuentran que son personas más individualistas que las generaciones precedentes, imponiendo autonomía en sus opiniones y actitudes, situando el ámbito personal por encima de aspectos laborales y sociales. Otra peculiaridad que describe a los millennials es su implicación en la comunidad, dándole importancia a lo que ocurre en la sociedad. Les afecta las desgracias y el sufrimiento que hay en el mundo, entre ellos los sucesos relacionados con grandes catástrofes (González, 2011). Por lo tanto, esta generación cuenta con jóvenes inquietos y apasionados por el medio ambiente (Lesmes, 2008, citado por Bianco, García, Ini y Patigori, 2016).

Una de las razones más importantes por las que este grupo generacional está comprometido con el entorno social y ambiental es a causa de las diversas problemáticas que surgen de esta índole que los motiva a generar un cambio ejemplar (Lobo, 2012). De acuerdo con Zamorano et al., (2011, citado por Espino, Olaguez y Davizon,

2015) los estudiantes del milenio tienen la facultad para identificar y entender la problemática ambiental actual, asimismo los daños y prejuicios que se generan de la contaminación ambiental.

Jaimés y Camacho (2015) efectuaron una investigación en una universidad colombiana con la finalidad de determinar la relación entre actitudes y comportamientos ambientales en estudiantes de enfermería, con una muestra de 190 estudiantes de edades comprendidas entre 16 y 38 años (generación Y - generación X) con una mediana de 20 años (generación millennials). El estudio descriptivo arrojó que aunque la mayoría de los estudiantes presentan actitudes positivas ante el cuidado del medioambiente, estas no siempre se encuentran reflejadas en sus comportamientos o acciones, además se demostró que la edad y el sexo guardan una relación tanto en las actitudes como en los comportamientos ambientales.

Por otro lado, los autores Torres y Romero (2014) se concentraron en investigar las percepciones sobre educación ambiental de estudiantes millennials de primer semestre de Ingeniería de la Universidad los Libertadores de Bogotá. Basa-

dos en una metodología cualitativa y con una muestra elaborada a partir de todos los estudiantes de primer semestre de Ingeniería, comprendiendo edades entre 17 y 22 años, presentándose en buena proporción jóvenes con trabajos, obtuvieron como resultado que un 66% de los estudiantes se encontraron totalmente de acuerdo y consideraron necesario la educación ambiental. Con respecto a las percepciones sobre los intereses de los jóvenes en el aprendizaje de la educación ambiental, un 62% se encontró de acuerdo. Los jóvenes también demostraron en un 90% que la educación ambiental podría brindarles herramientas y modificar sus comportamientos en el entorno. Además, 88% de los estudiantes calificó la educación ambiental como insumo para su ejercicio profesional.

Además de la institucionalización de la educación ambiental como fomento a la comunicación tradicional, también se encuentra aquella transmitida por los medios tecnológicos, siendo esta última de gran relevancia para establecer estrategias tanto en el ámbito educativo como empresarial, esto se debe a que los millennials presentan la necesidad de

estar vinculados con la tecnología y a los teléfonos inteligentes. Desde esta perspectiva la conciencia ambiental no solo se encuentra en el ámbito educativo, sino en el comercial, siendo la publicidad y la responsabilidad social empresarial elementos indispensables para promover el cuidado medioambiental (Peñalosa y López, 2016).

En este sentido, Peñalosa y López (2016) destacan en una de sus investigaciones los conocimientos y las actitudes frente al consumo socialmente responsable (CSR) por parte de hombres y mujeres de 18 a 25 años (millennials) residentes en Bogotá, de clase media típica, con la excepción de haber realizado en los últimos seis meses cualquier tipo de compra. Para la muestra fueron seleccionados diez personas, desde un muestreo no probabilístico intencional. De acuerdo a los resultados se obtuvo que los millennials presentan una actitud positiva respecto a la CSR, específicamente ante el cuidado medioambiental, sin embargo, se evidenció un desconocimiento respecto a la totalidad de las variables que integran la CRS, debido a que a solo relacionan el CSR a las compras y usos de determi-

nados productos que tengan cierto impacto en el medioambiente, al reciclaje y a una conciencia medioambiental como rasgo de personalidad, sin embargo, no poseen amplios conocimientos respecto al último elemento, además se percibió que dicha generación no considera la responsabilidad social empresarial como parte de la CRS, debiéndose tal desconocimiento a factores comunicacionales respecto al tema.

Así mismo, otro estudio elaborado por Matus (2017) basado en el análisis del impacto de las imágenes que reflejan las empresas socialmente responsables en la actitud de compra de estudiantes (millennials) de las Universidades de Quintana Roo (UQROO) y Universidad Modelo (UMODELO) campus Chetumal, se obtuvo con una muestra de 527 estudiantes que el compromiso medioambiental es superficial debido a que tienden a seguir en las redes sociales a empresas socialmente responsables o recomendar sus productos en vez de favorecerlas por medio de la compra.

Todos los estudios anteriormente expuestos son indispensables para el previo conocimiento acerca de las percepciones de los millennials respecto a temas

ambientales. Sin embargo, este estudio está centrado en conocer las expectativas laborales de los jóvenes respecto a las prácticas y políticas ambientales de las organizaciones empleadoras. En este sentido, en numerosas investigaciones se encuentra que las motivaciones de los empleados han cambiado, haciendo mayor énfasis en la misión, el propósito, y el balance vida-trabajo, así mismo las empresas que invierten en iniciativas de sostenibilidad tienden a crear la cultura y nivel de compromiso buscado por los empleados del siglo XXI (Fink, 2016). Bhattacharya, Sen y Korschun (2008, citados por Fink, 2016) argumentan que las iniciativas corporativas de sostenibilidad revelan los valores de una compañía, humanizan a la empresa al representarla como un contribuyente positivo a la sociedad, diferenciándola de aquellas empresas cuyo fin único son las ganancias. Estos factores son cada vez más relevantes en el proceso de reclutamiento, especialmente entre millennials, debido a que están dispuestos a sacrificar el 14% de su salario esperado para trabajar en una empresa que valora la responsabilidad corporativa (Snyder, 2008; Greening & Turban, 2000, citados por Fink, 2016).

Para el 2011, SC Johnson en Estados Unidos efectuó un estudio sobre las actitudes ambientales en relación con la protección del medio ambiente y el crecimiento económico, encontrándose que la generación del milenio tiene un 5% más de probabilidades de poner el ambiente antes de la economía, y un 45% de las personas entre 18 y 31 años tienen más posibilidades de seguir las prácticas pro ambientales de las grandes compañías. Por lo tanto, los resultados de la encuesta de SC Johnson, aunque no son completamente positivos, presentan una perspectiva prometedora para el futuro, ya que las actitudes de los millennials demostraron ser más verdes que sus anteriores generaciones (McAnelly, 2015).

De acuerdo con los autores Zokaei, Lovins, Wood y Hines (2013) el 92% de los llamados millennials afirman que desean trabajar para una compañía responsable. La revista Fortune asegura que esta generación quiere formar parte de una fuerza laboral que tenga un impacto positivo en el mundo. Aquellas empresas que desean atraer y retener al mejor talento de la nueva generación se asegurarán de que sus trabajadores entiendan y

se impliquen en el compromiso de la organización con las prácticas sostenibles.

De esta manera, Walker (2007) expone que una nueva generación de empleados compuesta por 76 millones de personas están egresando de las universidades y a su vez entrando a la fuerza de trabajo. Conocida como la generación del milenio, poseen un nuevo conjunto de valores que están focalizados en la responsabilidad social corporativa y la ética empresarial. Se llega a la conclusión de que las organizaciones socialmente responsables serán más atractivas para los millennials, así permitiéndoles obtener una ventaja competitiva.

Según Stringer (2010) para que una empresa pueda atraer y retener al personal de más alto calibre, debe conectarse con los empleados en distintos niveles. Al contratar a los mejores talentos, particularmente a la generación más joven, la visión de una compañía hacia la sostenibilidad y el medio ambiente puede llegar a ser un atractivo influyente para atraer a dicha fuerza de trabajo. Las organizaciones que ponen en práctica estrategias socialmente responsables y respetuosas con el ambiente para

reclutar y retener empleados están conscientes de que:

- Los millennials, siendo la generación más joven dentro de la fuerza de trabajo, crecieron con una mayor conciencia y preocupación ambiental, por lo tanto están en la búsqueda activa de oportunidades de empleos verdes.

“

Los millennials, siendo la generación más joven dentro de la fuerza de trabajo, crecieron con una mayor conciencia y preocupación ambiental, por lo tanto están en la búsqueda activa de oportunidades de empleos verdes

- Los estudiantes universitarios recién graduados han adoptado principios sustentables y están conscientes de que cada aspecto de sus vidas, incluyendo la del trabajo, deben dejar una huella ambiental de mínimo impacto.

Para octubre del 2006, Cone Millennial Cause Study publicó sus hallazgos acerca de la genera-

ción del milenio, profundizando sobre como “las iniciativas relacionadas con causas corporativas influyen en los millennials como consumidores, empleados y ciudadanos”. Esta encuesta fue la primera realizada de este tipo en los Estados Unidos y se descubrió que: el 83% de los millennials confía en una empresa si es social o ambientalmente responsable; un 79% desea trabajar para una compañía que se preocupa por cómo impacta y contribuye a la sociedad”; “el 69% conoce el compromiso de su empleador con las causas sociales/ambientales”; “un 64% dice que las actividades sociales/ambientales de su empresa los hacen sentir leales a esa compañía”; “El 56% se rehusaría a trabajar para una corporación irresponsable” (Walker, 2007).

Con base en una investigación realizada por el grupo Cone Millennial Cause, detallado en The 2020 Workplace se encontró que el 80% de una muestra de 1.800 jóvenes en edades comprendidas entre 13-25, aseguraron que quieren trabajar para una empresa que se preocupa por cómo afecta y contribuye a la sociedad. Más de la mitad afirmaron que se negarían a trabajar para una corporación irresponsable (Meister, 2012).

Una manera en que los jóvenes conozcan si los potenciales empleadores son socialmente responsables, es conociendo o investigando sus políticas e iniciativas ambientales. Se pueden preguntar: ¿Qué está haciendo la empresa para reducir su huella de carbono? ¿Tiene programas agresivos de reciclaje y reducción de desechos? ¿Ha modificado la flota de la compañía para incluir automóviles híbridos u otros vehículos de ahorro de combustible? ¿Su edificio opera con oficinas verdes y hace prácticas de usar materiales reciclados y sostenibles? Una compañía que promueva estas prácticas amigables se enorgullece de poder contar los logros hacia los nuevos aspirantes y a la sociedad (Llewellyn y Hendrix, 2008).

La degradación ambiental, la extinción de los recursos naturales y los procesos de adaptación repercuten tanto a nivel social como en el desarrollo económico, en los modelos de producción y por consiguiente, en los empleos, políticas organizacionales, calidad de vida e ingresos; encontrando como solución los empleos verdes, los cuales benefician tanto al medioambiente, a la economía y en la dimensión social, al surgi-

miento de empleos decentes. Estas repercusiones exponen mayores oportunidades para la fuerza laboral así como mayores riesgos, especialmente para los países en vía de desarrollo (Oficina Internacional del Trabajo, 2008).

Según la Oficina Internacional del Trabajo (2008) para que los empleos verdes representen un medio para lograr la sostenibilidad deben integrar el trabajo decente. En el ámbito venezolano los empleos decentes representan un reto para el Estado; de acuerdo con Weller (2006, citado por García y Bañez, 2017) uno de los desafíos más importantes ha sido ofrecerles a los jóvenes trabajos que se destaquen por ser dignos y productivos. Esto supone que el ofrecimiento de empleos dignos no es reto restringido para el caso de los jóvenes que egresan de las universidades o poseen altos niveles de formación. Según la ENJUVE 2013-UCAB (citado por García y Bañez, 2017) la motivación de los jóvenes venezolanos a la búsqueda de trabajo, está asociada a la necesidad de obtener ingresos que faciliten la manutención de la propia familia (39%), o la familia de origen (16%) o para sufragar los propios gastos y no depender

económicamente de otros (29%). Pero es interesante destacar que solo el 6% alude que trabaja por gusto y un 4% declara que lo hace solo para mantenerse activo y así no quedarse en casa. Es importante que como país se precise una implementación y coordinación adecuada de políticas que

tra influenciada por la educación recibida, pero también por las características económicas del país (Zúñiga, 2016).

En el aspecto económico, Venezuela ha presentado un modelo centralista el cual se viene implementando desde 1999 trayendo como consecuencia la dependencia del ingreso petrolero y por ende un debacle en el sistema socioeconómico. A la vez se han presentado caídas en la producción y en las exportaciones de energía reflejando políticas desesperadas basadas en la sobreexplotación de los recursos naturales. Es en dicho contexto donde se evidencia que el modelo implantado desde 1999 es insostenible (Key, 2017). Tal como lo explica McCannel (1997, citado por Key, 2010) las políticas ambientales se encuentran influenciadas por la efectividad de las medidas económicas, sobre ello expone:

“

En el caso venezolano, la pérdida de los ingresos de la población por el colapso del sistema económico-social hace suponer la poca prioridad que tiene y tendrá el tema ambiental para el gobierno

fomenten la capacitación para el trabajo y la formación académica, para que se propicien puestos de trabajos en donde se requiera del recurso humano, para así enfrentar las exigencias de un mercado de trabajo altamente competitivo (ENJUVE 2013-UCAB, citado por Zúñiga, 2016).

Una inserción adecuada basada en la inclusión de los jóvenes en el desarrollo sostenible se encuen-

“La calidad de los servicios ambientales está en proporción con los ingresos de la población. En el caso venezolano, la pérdida de los ingresos de la población por el colapso del sistema económico-social hace suponer la poca prioridad que tiene y tendrá el tema ambiental para el gobierno... Ahora con la precariedad de recursos que caracteriza la gestión pública, el déficit

de interés sobre estos servicios será mucho mayor. A menos que cambie el modelo económico-social actual será imposible detener y revertir el deterioro institucional del ambiente.” (p.46).

Así mismo, en el contexto de una profunda crisis por la cual atraviesa Venezuela, existe un dilema latente entre los jóvenes que se encuentran próximos a insertarse en el mercado laboral. Esta generación se caracteriza por su involucramiento y preocupación hacia los temas ambientales, pero dentro de un contexto de inestabilidad económica en el que acceder a un empleo que cumpla con las condiciones deseadas, provoca que dicha juventud baje sus expectativas con respecto a su emancipación económica. Es importante destacar la paradoja

laboral que existe actualmente en el país en donde los jóvenes que poseen altos niveles de formación son los que sufren para insertarse en el mercado de trabajo, y los que poseen bajos niveles de educación consiguen empleo pero de baja calidad. En este sentido, se plantean si desean trabajar para una organización que lleve a cabo prácticas y políticas ambientales o en una que no integre dichas acciones pero que ofrezcan un salario competitivo dentro del mercado de trabajo. Por consiguiente, la investigación busca comprobar, entre otros aspectos, si los jóvenes presentan intereses ambientales incluso de los económicos en dicho contexto y si este interés ambiental se ve moderado por los temas monetarios.



III. Objetivo del estudio y aspectos relativos al método

Con base en los problemas ambientales, sociales y económicos anteriormente mencionados que afronta el Estado venezolano en el cual se encuentran inmersos los jóvenes egresados, fuerza laboral incipiente o futura, resulta novedoso, interesante y oportuno el presente estudio. Es por ello que se plantea como pregunta de investigación:

¿Cuáles son las expectativas y valoraciones de los jóvenes en el último año de carrera de la Universidad Católica Andrés Bello acerca de las políticas y prácticas ambientales de las organizaciones empleadoras?

La presente investigación se desarrolla en un contexto temporal y geográfico como es el caso venezolano en el cual se pone en relieve una crisis que esboza una precariedad en la mayoría de los empleos en el país, así como las

dificultades para los propios procesos de emancipación. En consecuencia, la incorporación al mercado de trabajo está medida por dichas limitaciones, lo que puede significar que los jóvenes venezolanos moderen su preocupación por problemas ambientales.

Es importante plantear que cuando se habla de los jóvenes egresados de la Universidad Católica Andrés Bello, existen algunos antecedentes que demuestran un 98,04% de participación de dicha juventud en el mercado laboral pero no es suficiente para emanciparse, pues con dos años de egresados aún no se encuentran en la capacidad de cubrir sus gastos. Estas restricciones en el crecimiento económico a nivel profesional ha generado que los mismos no puedan ascender en la pirámide social. A pesar de la formación recibida en la casa de

estudios y su adecuada inserción en el mercado laboral, no parece ser suficiente para los jóvenes, debido a que se les imposibilita una adecuada emancipación, por lo tanto, el hecho de conseguir empleo o realizar algún trabajo por cuenta propia no es una señal de independencia económica. Al comparar la satisfacción por parte de los egresados con respecto a sus ingresos, se obtuvo que un 53,7% está desconforme, mientras que un 26,5% se encuentra conforme. (García, Ayala y Ponte, 2017).

Según García, Ayala y Ponte (2017):

“Los egresados presentan una percepción negativa de su situación actual, tienen la impresión que existe un contexto que imposibilita el logro de su autonomía económica, familiar y residencial, por lo que se sienten frustrados, estancados e insatisfechos. Sin embargo, a pesar de todo este contexto adverso y de la percepción negativa de la situación actual, esta realidad no disminuye el deseo de emancipación de los jóvenes, pero sí afecta sus expectativas.” (p. 66).

Es evidente que durante estos últimos años, Venezuela ha sufrido una exorbitante crisis económica, social y política, lo cual ha perjudicado a la población juvenil y su adecuada emancipación, afectando así su transición a la vida adulta. Los escasos ingresos que perciben les imposibilitan su desa-

rollo económico, por lo tanto no pueden llevar a cabo el objetivo de igualar o superar las condiciones socioeconómicas de su familia de origen. Se puede destacar que estos jóvenes demuestran grandes ansias por lograr un mayor desarrollo y se ha podido evidenciar a través de los altos índices de empleabilidad, pero su proceso de emancipación se ve postergado en mayor medida por las razones contextuales del país que restringen y obstaculizan que los jóvenes se desarrollen y no por motivaciones internas, y es así como ellos mismo lo visualizan. (García, Ayala y Ponte, 2017).

En el marco de todo lo expuesto, los resultados del estudio favorecerían especialmente a la Universidad Católica Andrés Bello, otras universidades y empresarios, con la finalidad de que puedan llevar a cabo de manera exitosa, políticas, normas y acciones relacionadas con el medio ambiente. Además, permitirá profundizar en la relevancia de los temas ambientales con el propósito de aportar información sobre diversas problemáticas que surgen de esta índole y como las mismas impactan en los jóvenes estudiantes que van a insertarse en el mundo laboral, a producir cambios ejemplares que susciten a las empresas a que minimicen el impacto ambiental, a ser activistas en la inclusión de

la gestión ambiental en el mundo laboral de la mano de empleos decentes, especialmente para los jóvenes que representan la población económicamente activa y han sido especialmente afectados por la situación socioeconómica.

De esta manera, será de gran utilidad para las organizaciones en cuanto al suministro de información acerca de las expectativas y valoraciones de los millennials en el contexto venezolano, permitiéndoles a las mismas desarrollar procedimientos efectivos para la captación de los jóvenes debido a que éstos van a ser la mayor fuerza laboral dentro de las empresas.

El objetivo de la investigación fue describir las expectativas y valo-

raciones de los jóvenes que cursan el último año de carrera de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) acerca de las políticas y prácticas ambientales de las organizaciones empleadoras. Para cumplir con este propósito también se describieron los comportamientos ecológicos y su relación con las expectativas y valoraciones acerca de los temas verdes en las organizaciones potenciales empleadoras.

La muestra considerada fue de 305 estudiantes de último año/ semestre. Se realizó un muestreo estratificado que permitió obtener tamaños de muestra representativos para cada una de las titulaciones de pregrado.

ESCUELA	POBLACIÓN	%	MUESTRA
Administración y Contaduría	594	40	121
Ciencias Sociales	130	9	27
Comunicación Social	164	11	33
Derecho	136	9	28
Economía	87	6	18
Educación	19	1	4
Filosofía	1	0	0
Ing. en Telecomunicaciones	63	4	13
Ingeniería Civil	70	5	14
Ingeniería Industrial Ingeniería	79	5	16
Informática	50	3	10
Letras	21	1	4
Psicología	85	6	17
TOTAL	1.499	100	305

Tabla 1: Muestra ideal por escuela considerada para el estudio

Para el desarrollo del estudio se considera una variable principal, “expectativas y valoraciones acerca de las políticas y prácticas ambientales de las organizaciones empleadoras”. Adicionalmente, se consideraron las siguientes variables moderadoras o intervinientes, en el marco de los objetivos específicos:

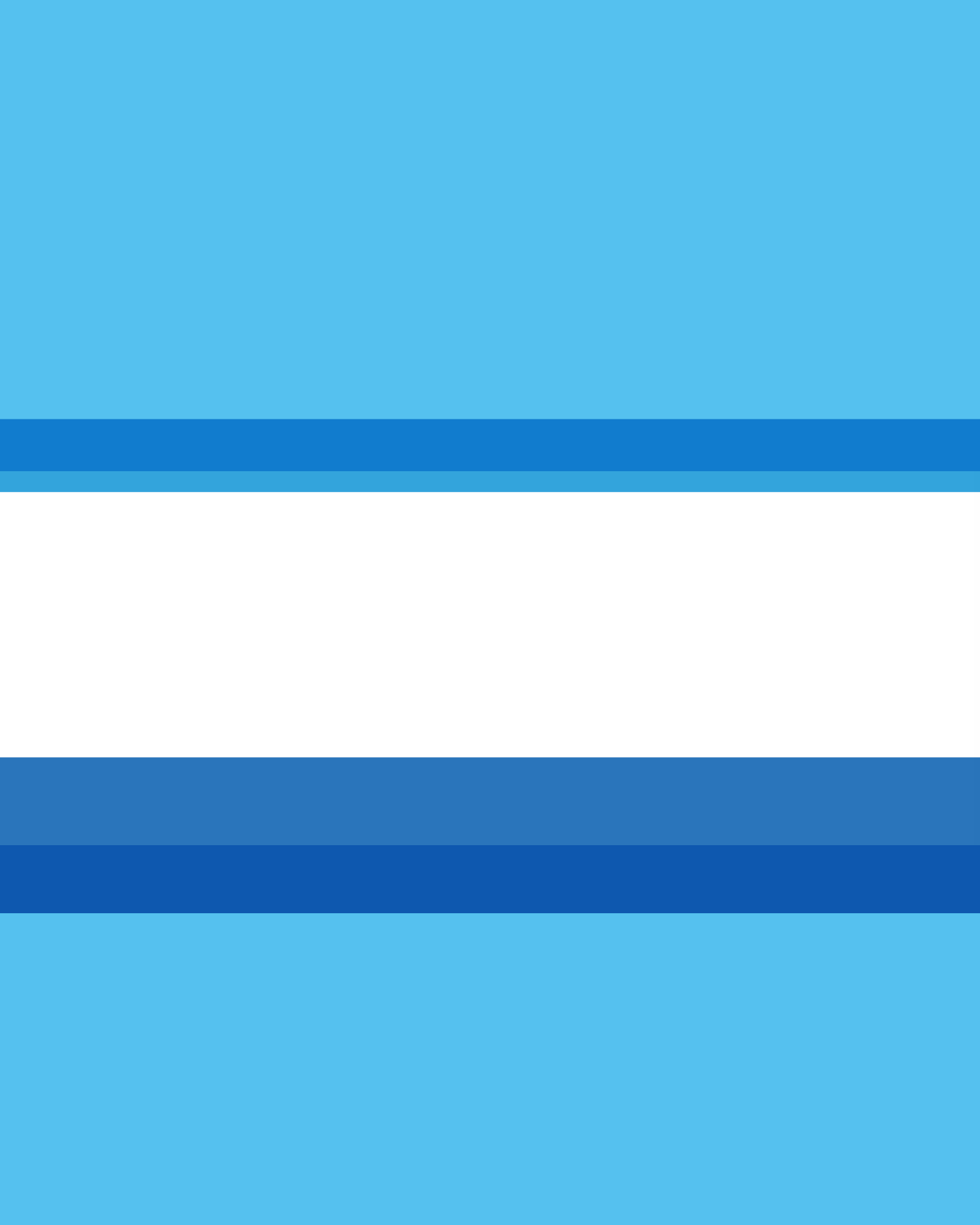
• **Comportamientos ecológicos:** de acuerdo con los autores Pato y Tamayo (2006, citado por Bolzan de Campos y Pol, 2009), dicho concepto alude a: “un sinónimo de pro ecológico, en que el sujeto actúa a favor del medio ambiente. Esta acción puede ser intencional o no, estar basada en aprendizajes e internalizaciones y formar parte de la vida cotidiana de las personas.” (p. 108).


• **Edad:** número de años cumplidos a partir de la fecha de nacimiento de la persona.

• **Sexo:** categoría que el individuo identifica como masculino (propio del hombre) o femenino (propio de la mujer).

• **Carrera:** serie de estudios que, una vez completados, otorgan un título y habilitan al graduado a ejercer una profesión.

Para el levantamiento de la información se desarrolló un cuestionario (anexo al presente artículo), el cual fue validado mediante la revisión de expertos y a través de sus contrastes con instrumentos similares desarrollados para otras investigaciones.





Presentación
de los resultados
más relevantes



IV. Presentación de los resultados más relevantes

a) Comportamiento ecológico como elemento fundamental de las expectativas y valoraciones de los jóvenes en relación con los temas ambientales

El promedio general de los estudiantes de último año/semestre de la Universidad Católica Andrés Bello referente al Comportamiento Ecológico es de 3,30, por lo tanto se sitúan dentro de un comportamiento errático. A pesar de que según McDougale (2011), los millennials son vistos como la generación más consciente de su lugar dentro del ambiente ecológico que los rodea y de acuerdo con Carvallo (2014), estos jóvenes son más sensibles con respecto a los temas ambientales, dentro del contexto venezolano, este comportamiento plantea restricciones relacionadas con la ausencia de políticas públicas y aspectos

normativos que orienten los comportamientos ecológicos (Garay, s.f, citado por Espinoza, 2017). De hecho, en medio de crecientes preocupaciones económicas, que ponen en riesgo inclusive la supervivencia de los individuos, pareciera que las preocupaciones por el ambiente ocupan un segundo plano.

De acuerdo con Escobar, Quintero y Serradas (2006), dentro de Venezuela no se incentivan las actividades de reciclaje, tampoco existe un plan nacional que integre los esfuerzos deliberados de las instituciones públicas y privadas para apoyar en la resolución de los problemas derivados de la inadecuada generación y tratamiento de los residuos, logrando que esto se vea como una actividad atractiva, rentable y que acarrea consigo innumerables beneficios ambienta-

les. Uno de los principales problemas con respecto al manejo de la basura y reciclaje en el país, es la cultura, pues entre los hábitos de los venezolanos se destaca el de arrojar todos los desperdicios en un solo sitio.

En cuanto al movimiento ambiental venezolano, para la última década del siglo XX y principios del siglo XXI, se ha visto la creación de organizaciones ambientales y ecológicas de manera exponencial. No obstante uno de los grandes desafíos que presenta este

movimiento es sin duda la falta de presupuesto, personal insuficiente para realizar las labores y poca cooperación entre las instituciones. (Peñaloza, 2011). Así mismo, tan solo 5,8% de la población venezolana pertenece a un grupo de activismo ambiental.

Como parte de los resultados no se evidenciaron relaciones significativas entre los comportamientos ecológicos y las variables socio-educativas consideradas en el estudio.

DIMENSIONES	PROMEDIO	COMPORTAMIENTO
Reciclaje	1,69	Ausente
Activismo	2,17	Casi Ausente
Ahorro de agua y energía	4,11	Usual
Limpieza urbana	4,91	Usual
PROMEDIO	3,36	ERRÁTICO

Tabla 2: Promedio general del Comportamiento Ecológico

b) Expectativas y valoraciones acerca de las políticas y prácticas ambientales de las organizaciones empleadoras

Es importante mencionar que los jóvenes millennials se sienten atraídos por empresas socialmente responsables que se encuentran involucradas con la

sostenibilidad. De acuerdo con los autores Zokaei, Lovins, Wood y Hines (2013) el 92% de estos jóvenes consideran importante trabajar para una compañía responsable. Así mismo, según lo plantea la revista Fortune, esta generación quiere formar parte de una fuerza laboral que tenga un impacto po-

sitivo en el mundo. Sin embargo, en vista de los promedios obtenidos, los estudiantes de la UCAB se sienten indiferentes en cuanto a la importancia de laborar para una empresa responsable con el medio ambiente. Está claro que en un contexto de crisis, las expecta-

“

Los estudiantes de la UCAB se sienten indiferentes en cuanto a la importancia de laborar para una empresa responsable con el medio ambiente. Está claro que en un contexto de crisis, las expectativas e intereses se sitúan en otros aspectos, quedando relegadas las valoraciones con respecto al cuidado ambiental

tivas e intereses se sitúan en otros aspectos, quedando relegadas las valoraciones con respecto al cuidado ambiental.

Por otro lado, de acuerdo con una investigación realizada por la

Universidad de Yale, Global Network for Advanced Management y el Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible con estudiantes de diversas escuelas de negocio, se evidenció que un 84% de los jóvenes encuestados aseguran que entre dos ofertas laborales escogerían aquella que implemente prácticas ambientales (s.f, citado por Acosta, 2016). En base a los resultados obtenidos, se puede corroborar que los estudiantes de último año de la UCAB le asignan algo de valoración a la implementación de prácticas ambientales dentro de las organizaciones, sin que esto constituya uno de los aspectos más valorados al momento de seleccionar un empleo.

En cuanto a la aceptación de una posición con responsabilidades explícitas en temas verdes, los estudiantes le asignan algo de valoración a considerar un cargo con deberes en relación con el cumplimiento de aspectos ambientales, así como de la participación obligatoria de todos los trabajadores en programas sobre el cuidado ambiental.

DIMENSIONES	GLOBAL	EXPRESIÓN CUALITATIVA
1.0. Importancia de que la organización empleadora sea responsable con el medio ambiente.	3,47	Indiferente
2.0. Importancia de la implementación de prácticas ambientales dentro de las organizaciones.	4,06	Algo de valoración
4.0. Considerar un cargo dentro de una organización con responsabilidades explícitas verdes (relacionadas con la preservación y cuidado del ambiente).	3,89	Algo de valoración
4.1. Participar en programas de cuidado del ambiente en la organización debenser obligatorios y vincular a los trabajadores.	3,75	Algo de valoración
4.2. Dentro de la descripción de cargo es justo que se definan responsabilidades explícitas en relación con el cumplimiento de aspectos ambientales, tal como el reciclaje, reutilización y mejor aprovechamiento de insumos.	3,82	Algo de valoración
TOTAL	3,80	

Tabla 3: Preferencias asociadas a la selección de la organización empleadora

Para el caso de la edad, se demuestra que los estudiantes con

mente superiores en relación con la preferencia de trabajar para organizaciones responsables que los jóvenes menores de 25 años, lo cual contradice los resultados de la investigación realizada por Cone Communications (2015) en donde evidencian que los jóvenes con edades comprendidas entre 18 a 24 años (82%) son los que consideran más importantes los compromisos sociales y ambientales de las organizaciones al momento de seleccionarlas como empleadora al contrario del grupo de 25 a 34 años en un 75%. No hay variaciones importantes en cuanto al comportamiento de esta va-

“

El ítem “Posibilidades de desarrollo” es el más valorado por los jóvenes encuestados, mientras que el de menor nivel de importancia es “Responsabilidad con el medio ambiente”

edades iguales o mayores a 25 años tienen expectativas ligera-

riable y el sexo o la carrera a la que están afiliados los jóvenes.

Con base en la investigación, los resultados arrojan que el ítem “Posibilidades de desarrollo” es el más valorado por los jóvenes encuestados, mientras que el de menor nivel de importancia corresponde al “Responsabilidad con el medio ambiente”. Está claro que la responsabilidad con el ambien-

te no está entre los criterios de mayor importancia al momento de seleccionar a la empresa en la que se desea trabajar. Este interés puede verse opacado frente a intereses individuales relacionados con el desarrollo, la compensación o la posibilidad de dejar un país que vive en un contexto de una profunda crisis económica.

	NIVEL DE IMPORTANCIA
1.4. Posibilidad es de desarrollo.	9,09
1.3. Agradable ambiente de trabajo .	9,04
1.2. Proyección internacional (emp resa transnacional).	8,76
1.1. Compensación atracti va.	8,41
1.6. Certificación en proc esos.	7,50
1.5. Ubicación cercana a mi lugar de residencia .	6,99
1.7. Desarrollo de programas social es dirigidos a la mejora de las condicione s sociales de las comunidad es.	6,97
1.8. Responsable con el medio ambiente.	6,90
TOTAL	7,96

Tabla 4: Nivel de importancia atribuida a la implementación de prácticas ambientales

En cuanto al interés por trabajar en organizaciones que no generen impactos adversos sobre el medio ambiente, los resultados arrojaron que el ítem “Programas para el manejo adecuado de desechos” es el más valorado por

los encuestados, mientras que el ítem con menor nivel de importancia corresponde a la opción de “Calificación de proveedores considerando su responsabilidad con el ambiente”. Con respecto a estas dimensiones tampoco se

OBSERVATORIO DE EMPLEABILIDAD

identifican diferencias significativas en relación con la edad, el sexo o la titulación a la que pertenecen los jóvenes.

	NIVEL DE IMPORTANCIA
2.7. Programas para el manejo adecuado de desechos.	7,42
2.6. Programas internos de reciclaje o reutilización de desperdicios.	7,36
2.5. Empleo de empaques reciclables o biodegradables.	7,33
2.9. Programas de formación en materia ambiental para las comunidades.	7,30
2.8. Programas de formación en materia ambiental para los trabajadores.	7,16
2.4. Uso de materias primas verdes (extraídas y producidas considerando mecanismos y competencias de sus miembros asociadas a la gestión de cambios organizacionales y a la preservación del ambiente).	7,10
2.2. Prácticas de cuidado ambiental en sus procesos productivos o de servicio.	6,98
2.1. Misión, visión y estrategias que consideran explícitamente la sustentabilidad ambiental	6,72
2.3. Calificación de proveedores considerando su responsabilidad con el ambiente.	6,53
TOTAL	7,10

Tabla 5: Nivel de interés en trabajar en organizaciones que no generen impacto adverso en el medio ambiente

Con respecto a los sentimientos de compromiso y lealtad en relación con la posibilidad de trabajar para una organización responsable con el ambiente, un estudio de Cone Communications (2016) asegura que un 88% de los millennials afirma que su trabajo llega a considerarse más satisfactorio cuando la organización empleadora le proporciona oportunidades que logren un impacto positivo en relación con temas

sociales y ambientales. Por el contrario, se puede observar que para los estudiantes de la UCAB, los indicadores referentes a estos temas poseen algo de valoración en cuanto al compromiso con la organización empleadora pero están situados en el menor nivel de importancia. Estos al contrario, le atribuyen una alta valoración a la búsqueda de opciones de desarrollo profesional y así poder escalar puestos dentro de la empresa.

En cuanto a la edad, los jóvenes con edades iguales o mayores de 25 años parecen tener algo más de interés y preocupación sobre el hecho de que las organizaciones sean responsables en materia laboral así como en los asuntos ambientales. Por otro lado, se evidencia que las mujeres obtuvieron promedios ligeramente más altos en comparación de los hombres en cuanto a los sentimientos de compromiso y lealtad con la posibilidad de trabajar en una organización responsable con el medio

ambiente. Así mismo, los jóvenes pertenecientes a las escuelas de Ingeniería en Telecomunicaciones, Educación como los de Administración y Contaduría otorgan una valoración más alta al hecho de que las organizaciones estén comprometidas con los asuntos ambientales y sociales y que éstas a su vez sean responsables en temas laborales. Por el contrario, los estudiantes de las escuelas de Ingeniería Informática y Psicología presentaron los menores promedios globales.

	GLOBAL	EXPRESIÓN CUALITATIVA
3.2. De opciones de desarrollo profesional.	4,74	Alta valoración
3.3. Sea una organización responsable y que cumpla con las leyes en materia laboral.	4,63	Alta valoración
3.1. Pague un salario acorde con mi perfil.	4,51	Alta valoración
3.4. Sea una organización responsable con la sociedad mediante el desarrollo de programas sociales.	4,25	Algo de valoración
3.5. Sea una organización responsable con el ambiente.	4,07	Algo de valoración
TOTAL	4,44	

Tabla 6: Sentimientos de compromiso y lealtad en relación con la posibilidad de trabajar en una organización responsable con el medio ambiente

De acuerdo con distintos estudios, se ha podido evidenciar que un 83% de jóvenes universitarios egresados accederían a un 15% de reducción salarial para obtener un trabajo en donde las empresas busquen hacer una diferencia social o ambiental en el mundo. (Williams, 2015). En este mismo sentido, Sodexo (2017) a partir de una encuesta realizada en el 2016, afirma que un 75% de la generación del milenio estarían dispuestos a aceptar un recorte salarial solo si la organización empleadora era socialmente responsable. No obstante, los estudiantes de la UCAB presentan una valoración indife-

Está claro que las dificultades del contexto, que no plantean garantías en cuanto a la posibilidad de acceder a condiciones mínimas para la supervivencia, incrementa de manera considerable la valoración sobre aspectos fundamentales como la compensación.

De hecho, un 26,23% de los estudiantes de la UCAB estarían dispuestos a trabajar para una organización que ofrezca un salario en dólares mensual sin importar que no posea prácticas orientadas al cuidado del medio ambiente.

Adicionalmente, con base a los resultados del estudio, se evidencia que los alumnos le dan mayor importancia a los componentes de la compensación que no involucren temas ambientales, destacando como el más relevante al momento de buscar empleo “Opciones de intercambio internacional (traslado a otros países en los que la empresa tenga operaciones)” y como el menos relevante “Desarrollo de programas de formación en materia ambiental”. Nos encontramos, entonces, frente a un panorama en el que los jóvenes tratan de salvarse y procurarse un futuro sin detenerse demasiado a valorar el impacto para la sociedad y sus vidas de que las organizaciones mantengan programas orientados a la preservación del ambiente.

“

26,23% de los estudiantes de la UCAB estarían dispuestos a trabajar para una organización que ofrezca un salario en dólares mensual sin importar que no posea prácticas orientadas al cuidado del medio ambiente

rente con respecto a aceptar un salario inferior con el propósito de trabajar en una organización comprometida con el ambiente.

		NIVEL DE IMPORTANCIA
6.1	a) Empleo de materia prima o insumos verdes (han sido extraídos o producidos cuidando el ambiente)	2,08
	b) Contratación de los mejores talentos disponibles en el mercado (trabajar allí implica mucho prestigio)	2,92
6.2	a) Existencia de programas de conservación ambiental y reciclaje	1,95
	b) Compensación dos veces mejor a la de cargos similares en cualquier organización de la competencia	3,05
6.3	a) Desarrollo de programas de formación en materia ambiental	1,90
	b) Opciones de desarrollo (posibilidad de ocupar cargos gerenciales en un horizonte de cinco años)	3,10
6.4	a) Empleo de empaques reciclables o biodegradables.	1,74
	b) Opciones de intercambio internacional (traslado a otros países en los que la empresa tenga operaciones).	3,26

Tabla 7: Nivel de prioridad hacia los temas ambientales versus los componentes de compensación

Por otro lado, tal como lo señalan los autores Carvalho, De Oliveira,

Do Nascimento y Prudêncio (2015), tanto la vida personal así como los asuntos sociales y ambientales, tienen una gran repercusión en la decisión de los millennials al momento de seleccionar las organizaciones en donde desean trabajar. La empresa soñada por estos jóvenes es aquella que se incline por mejorar las condiciones de las comunidades inmersas a su alrededor. Así mismo, esta generación presenta gran inquietud por la problemática medioambiental, ya sea a la hora de consumir o en

“

69,51% de los estudiantes de la UCAB están muy de acuerdo o de acuerdo en analizar con detalle el producto o servicio que presta la organización al momento de seleccionarla como empleadora

la elección de una empresa para construir su carrera. Al observar los resultados obtenidos, un 69,51% de los estudiantes de la UCAB están muy de acuerdo o de acuerdo en analizar con detalle el producto o servicio que presta la organización al momento de seleccionarla como empleadora.

Con base en los resultados obtenidos en el estudio, se puede afirmar que los estudiantes le dan mayor importancia a comprar productos de acuerdo al precio, posteriormente atendiendo la calidad del mismo y por último a las formas de elaboración, incluyendo si se fabricaron con estándares que se basen en el cuidado ambiental. Una de las razones que probablemente influye en que los estudiantes no consideran más importante la opción de aquellos productos que son fabricados con procesos responsables con el medio ambiente, puede deberse a la escasez de los mismos en el mercado verde. De acuerdo con Uribe (2015) Venezue-

la presenta una deficiencia tanto en el área tecnológica como de recursos haciéndole cuesta arriba a las empresas poder introducir al mercado productos ecológicos.

Por otro lado, según Mociulsky (2017, citado por Himitian, 2016) 6 de cada 10 millennials entre 14 a 30 años presentan algún grado de compromiso ambiental; 11% son embajadores de la causa, el 31% son nativos ambientales con un alto compromiso y el 17% se sienten atraídos por lo sustentable, mientras que solo un 5% no realiza ninguna causa en pro de la sociedad y del cuidado ambiental. Entre las acciones que prefieren los millennials son aquellas que se encuentran involucradas a su entorno inmediato, como reciclar basura o sus pertenencias, además se encuentran cómodos colaborando por medio del internet, es decir, viralizando algún tipo de información que sea positiva con causas en pro del entorno.

	NIVEL DE IMPORTANCIA
10.1. Programa de reciclaje.	3,77
10.3. Formación de comunidades sobre el cuidado ambiental.	3,71
9.0. Me siento identificado con la posibilidad de ser parte de la solución de los problemas ambientales	3,64
10.2. Programa de limpieza de espacios públicos.	3,62
10.4. Recolección de basura.	3,56
9.1. Participaría como voluntario en programas ambientales en mi comunidad o empresa en la que trabaje.	3,43
10.0. Presento interés por participar en actividades para la preservación del medio ambiente.	3,34
9.2. Estaría dispuesto a dedicar 10 horas extras adicionales y no compensadas semanalmente a programas ambientales.	2,62
TOTAL	3,46

Tabla 8: Nivel de interés por participar en actividades para la preservación del medio ambiente y ser parte de la solución de los problemas ambientales

Por estas razones, es probable que los estudiantes consideraran el reciclaje como actividad de ma-

yor interés y de menor elección dedicar 10 horas adicionales no remuneradas semanales a programas ambientales. En este sentido, Gutiérrez (2016) indica que los millennials presentan como principal herramienta para colaborar y ser activistas el internet, pues es por medio del mismo que obtienen mayor información y se relacionan. Dicho fenómeno es considerado por críticos como slacktivism, cuyo significado se rige de la palabra holgazán (slack) y activismo. Por lo tanto, estas acciones

“

Los estudiantes de la UCAB consideran importante la educación ambiental universitaria y es la opción más valorada

con pequeños efectos en pro de la responsabilidad social se encuentran también accionado por medio de likes a publicaciones en las redes sociales, creación y unión a grupos sociales y proambientales, entre otras variedades de acciones por medio del internet. A este tipo de acción también se le considera como “activismo cómodo o de sillón”. Los resultados de esta investigación se corresponden con este fenómeno, siendo que la opción de dedicar tiempo a actividades ambientales se encuentra en el último nivel de importancia.

Finalmente, con relación al nivel de importancia atribuido a la educación ambiental en las uni-

versidades así como dentro de las organizaciones, los autores Torres y Romero (2014) en base a una investigación realizada en la Universidad los Libertadores de Bogotá con estudiantes millennials de primer semestre de Ingeniería con edades comprendidas entre 17 y 22 años sobre la percepción de la educación ambiental, obtuvieron resultados alentadores en cuanto a la necesidad de los jóvenes sobre dicha educación dentro de la universidad. En cuanto al indicador con mayor valoración, se observa que los estudiantes de la UCAB consideran importante la educación ambiental universitaria y es la opción más valorada.

	NIVEL DE IMPORTANCIA
11.0. Considera importante la educación en temas ambiental es en la uni versidad.	4,12
11.2. Considera que la UCAB es responsable con el medio ambiente .	3,87
11.1. Considera que la UCAB hay inte rés por los temas ambiente s y nos forman para sensibilizarnos con esta problemática.	3,68
11.3. La UCAB, en general, pone más atención a los temas ambiental es que el promedio de las organizacion es empleadoras .	3,57
TOTAL	3,81

Tabla 9: Nivel de importancia atribuida a la educación en temas ambientales en la universidad y dentro de la propia organización empleadora

c) Relación entre el Comportamiento Ecológico y las expectativas y valoraciones acerca de las políticas y prácticas ambientales de las organizaciones empleadoras.

Considerando los resultados obtenidos, se pueden observar relaciones moderadas y estadísticamente significativas para los siguientes casos, considerando índices iguales o superiores a 0,4:

- El sentimiento de ser parte de las soluciones de los problemas ambientales y un comportamiento ecológico tanto en términos generales como en las dimensiones de activismo y ahorro de agua y energía.
- El interés de participar como voluntarios en programas ambien-

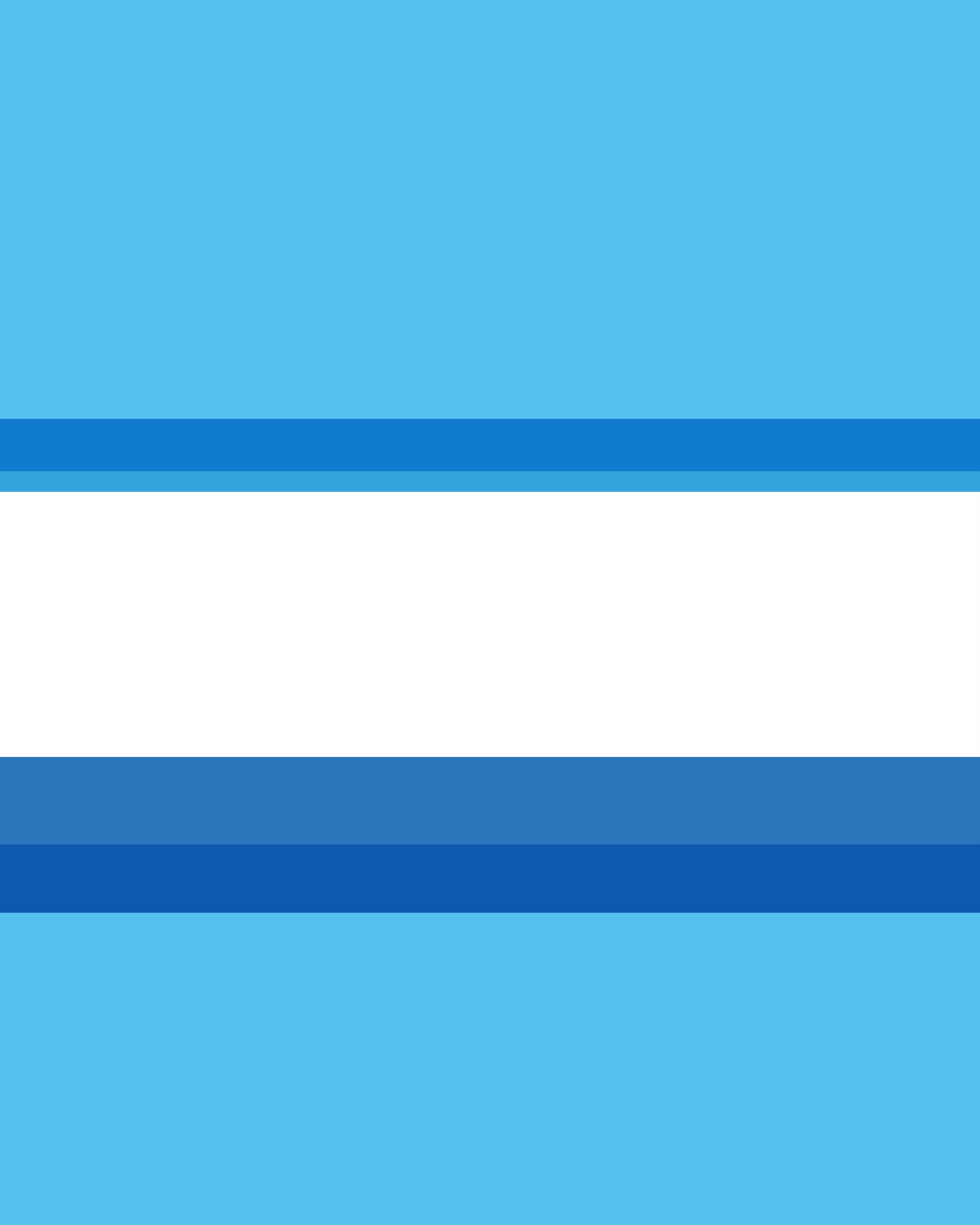
tales en la comunidad o empresa con el comportamiento ecológico general.


- La disposición a dedicar 10 horas extras adicionales y no compensadas semanalmente en programas ambientales con el comportamiento ecológico general.
- El interés para participar en actividades de preservación del ambiente con el comportamiento ecológico general y la dimensión activismo.
- El interés por participar en programas de reciclaje y de formar a las comunidades sobre el cuidado ambiental con el comportamiento ecológico en general.

OBSEVATORIO DE EMPLEABILIDAD

Expectativas y valoraciones acerca de las políticas y prácticas ambientales de las organizaciones empleadoras	Comportamiento Ecológico				
	General	Activismo	Ahorro de agua y energía	Limpieza Urbana	Reciclaje
Preferencias asociadas a la selección de la organización empleadora					
1.0. Al momento de seleccionar una organización empleadora le doy importancia a que ésta sea responsable con el medio ambiente.	,319**	,324**	,212**	0.093	,189**
1.8. Responsable con el medio ambiente. (Atributo de la organización empleadora).	,360**	,317**	,283**	0.084	,220**
2.0. Considero importante la implementación de prácticas ambientales dentro de las organizaciones.	,364**	,270**	,320**	,163**	,127*
3.5. Sea una organización responsable con el ambiente. (Compromiso con una organización).	,323**	,264**	,287**	,120*	0.066
4.0. Estoy dispuesto a considerar un cargo dentro de una organización con responsabilidades explícitas verdes (relacionadas con la preservación y cuidado del ambiente).	,301**	,285**	,225**	0.092	,138*
4.1. Considero que la participación en programas de cuidado del ambiente en la organización deben ser obligatorios y vincular a todos los trabajadores.	,328**	,287**	,270**	0.097	,127*
4.2. Me parece justo que en una descripción de cargo se definan responsabilidades explícitas en relación con el cumplimiento de aspectos ambientales, tal como el reciclaje, reutilización y mejor aprovechamiento de insumos.	,318**	,309**	,280**	0.014	,114*
Contraste entre la presencia de políticas y prácticas ambientales con la compensación.					
5.0. Estoy dispuesto a aceptar un salario inferior con el propósito de trabajar en una organización comprometida con el medio ambiente.	,268**	,242**	,207**	0.048	,179**
Preferencias sobre el consumo de productos y servicios de organizaciones verdes.					
7.0. Analizo con detalle el producto o servicio que presta la organización al momento de seleccionarla como empleadora.	,258**	,227*	,213**	0.083	0.082
Interés por el involucramiento en actividades asociadas con el cuidado del medio ambiente dentro o fuera de la organización empleadora.					
9.0. Me siento identificado con la posibilidad de ser parte de la solución de los problemas ambientales.	,498**	,403**	,409**	,219**	,190**
9.1. Participaría como voluntario en programas ambientales en mi comunidad o empresa en la que trabajo.	,483**	,430**	,372**	,172**	,223**
9.2. Estaría dispuesto a dedicar 10 horas extras adicionales y no compensadas semanalmente a programas ambientales.	,409**	,382**	,302**	0.072	,298**
10.0. Presenta interés por participar en actividades para la preservación del medio ambiente.	,471**	,468**	,341**	,139**	,203**
10.1. Programa de reciclaje.	,404**	,385**	,311**	0.095	,182**
10.2. Programa de limpieza de espacios públicos.	,289**	,280**	,220**	0.051	,153**
10.3. Formación de comunidades sobre el cuidado ambiental.	,414**	,385**	,330**	,175**	,144*
10.4. Recolección de basura.	,265**	,268**	,185**	0.063	,143**
11.0. Considera importante la educación en temas ambientales en la universidad.	,324**	,257**	,308**	0.07	0.092

Tabla 10: Prueba de correlación bivariada sobre las expectativas y valoraciones ambientales y el comportamiento ecológico





Algunas
conclusiones
y recomendaciones



V. Algunas conclusiones y recomendaciones

En Venezuela, se evidencia un contexto de supervivencia que está relegando los aspectos ambientales en relación con los asuntos económicos y políticos. En estos momentos no hay una inclinación por lo ambiental y la gran complejidad por la cual atraviesa el país está dispersando cualquier interés en dicha área. En este sentido, nos encontramos frente a un grupo de jóvenes estudiantes cuyos comportamientos ecológicos en términos generales son erráticos, esto puede deberse a que las preocupaciones sobre el medio ambiente actualmente toman un segundo plano. Igualmente se identifica una ausencia de políticas públicas y normativas ecológicas, lo que no permite afianzar dichos comportamientos en la vida cotidiana de población venezolana.

En vista de los hallazgos obtenidos, se pudo observar que de las 4 dimensiones que conforman el comportamiento ecológico, las actividades de reciclaje y activismo (participar en manifestaciones públicas en pro del ambiente, ser voluntario para un grupo ambiental, etc.) consiguieron los promedios más bajos. Esto puede deberse a que en Venezuela no se incentivan las actividades de reciclaje y no existen esfuerzos deliberados para el adecuado tratamiento de los residuos sólidos; así mismo solo un pequeño porcentaje de la población pertenece a un grupo de activismo ambiental.

De este modo, la ausencia de comportamientos ecológicos por parte de los jóvenes puede verse influenciada por un contexto en el cual nos encontramos inmersos, en donde efectivamente estos no

son temas relevantes desde el punto de vista de las políticas del Estado, de las organizaciones y desde el punto de vista de lo que significa en el marco de las mismas. En los países subdesarrollados, lamentablemente, las prioridades son otras y esto genera consecuencias importantes desde el punto de vista ambiental.

En cuanto a las expectativas y valoraciones que los jóvenes estudiantes de la UCAB presentan por las políticas y prácticas ambientales de las organizaciones, se evidenció una actitud indiferente en cuanto a la importancia de laborar para una empresa responsable con el medio ambiente, sin embargo, le asignan algo de valoración a la implementación de prácticas ambientales dentro de las organizaciones, sin que esto conforme uno de los aspectos más valorados al momento de seleccionar un empleo.

Con respecto a la aceptación de una posición con responsabilidades explícitas en temas ambientales, los alumnos le asignan algo de valoración a considerar un cargo con deberes en relación con el cumplimiento de aspectos medioambientales, así como de la participación obligatoria de todos

los trabajadores en programas sobre el cuidado del medioambiental. Mientras que el interés por trabajar en organizaciones que no generen impactos negativos sobre el medio ambiente, los resultados revelaron que los jóvenes presentan mayor interés cuando las empresas presentan programas para el manejo adecuado de desechos, demostrando menor valoración cuando poseen calificación de proveedores considerando su responsabilidad con el ambiente.

En referencia a lo que más valoran los jóvenes ucabistas en un empleo se determinó que son las posibilidades de desarrollo, otorgándole menor relevancia a la responsabilidad con el medio ambiente. Dejando explícito que la responsabilidad social empresarial no está entre los criterios de mayor relevancia al momento de seleccionar a la empresa en la que se desean laborar. Dicha valoración puede verse difusa frente a intereses individuales vinculados con el desarrollo, la compensación o la posibilidad de irse del país para apostar por una mayor seguridad en diversos ámbitos personales.

Por otro lado, los estudiantes de la UCAB presentan una valoración

indiferente con respecto a aceptar un salario inferior con el propósito de trabajar en una organización comprometida con el ambiente. Esto puede deberse a las dificultades que se presentan en este contexto de crisis, limitando las posibilidades de acceder a condiciones decentes para la supervivencia, generando así de manera considerable la valoración sobre otros aspectos fundamentales, como sería el caso de la compensación. En este sentido, más de la mitad de los estudiantes están de acuerdo con el hecho de laborar en una organización que no sea responsable con el ambiente a cambio de compensaciones en divisas dando cuenta del impacto negativo que la crisis actual tiene en los valores, las aspiraciones y expectativas de los estudiantes.

Adicionalmente, con base a los resultados de la investigación, se evidencia que los alumnos le dan mayor importancia a los componentes de la compensación que no involucren temas ambientales, destacando como el más importante al momento de buscar empleo las opciones de intercambio internacional y como el menos importante el desarrollo de programas de formación en materia am-

biental. Así mismo, el estudio arrojó que los estudiantes consideran el reciclaje como actividad de mayor interés y de menor elección dedicar 10 horas adicionales no remuneradas semanales a programas ambientales, respondiendo al fenómeno “slacktivismo” (colaborar y ser activistas exclusivamente a través del internet).

En cuanto a la educación ambiental, se observa que los estudiantes de la UCAB consideran relevante dicha educación en la universidad siendo esta la opción más valorada. Mientras que la información que menos les interesa recibir es sobre la huella ecológica, pudiéndose deber a que los venezolanos no poseen consciencia del impacto ambiental que sus prácticas cotidianas generan sobre el planeta. Por otro lado, se evidencia que los jóvenes presentan más interés en recibir información acerca de las energías limpias o renovables y los procesos reciclaje dada la relevancia que representan estos temas en la actualidad.

Con base en lo expuesto, es evidente que en un contexto de crisis las expectativas e intereses tengan más importancia en otros asuntos, quedando desplazadas las valoraciones con respecto al

cuidado ambiental, pues los jóvenes están inmersos en un panorama de crisis en el cual buscan una salida para procurarse un futuro sin detenerse demasiado a valorar el impacto para la sociedad y los programas orientados a la preservación del ambiente por parte de las empresas.

En términos generales, aun cuando los estudios evidencien que los jóvenes millennials demuestran interés por la problemática medio ambiental y están dispuestos a ser parte de la solución, además de buscar empresas comprometidas con el medio ambiente para laborar, se puede presumir que en el caso venezolano es escaso el interés en materia ambiental por parte de este grupo generacional diferenciándose de los países desarrollados y probablemente de buena parte de los países latinoamericanos.

En este mismo sentido, particularmente en lo que se refiere a la transición al mercado de trabajo y las expectativas con un primer empleo, las preocupaciones económicas están relegando totalmente cualquier preocupación de otro elemento en las organizaciones siendo incluso que el tema ambiental es posicionado por los

jóvenes en el último lugar de la lista sobre los atributos que le dan mayor importancia a la organización empleadora, encontrándose las posibilidades de desarrollo y agradable ambiente de trabajo como las más valoradas.

De acuerdo con los resultados arrojados en las correlaciones entre el comportamiento ecológico y las expectativas y valoraciones acerca de las políticas y prácticas por parte de los empleadores, los millennials sentirían que serían parte de la solución de problemas ambientales en aquellas acciones que se encuentren vinculadas principalmente con el activismo y ahorro de agua y energía, siendo el activismo la acción más esperada con respecto a los voluntarios, mientras que el interés de participar radica especialmente en el activismo. Respecto al interés por programas de reciclaje se encuentra influenciado por todas las dimensiones del comportamiento ecológico, así como la valoración por en la formación de comunidades.

A pesar de que en Venezuela se vive una profunda crisis en todos los ámbitos es indispensable posicionar una cultura de conservación del ambiente vista desde

un modelo sistémico, en el cual se integre principalmente el modelo económico; en esa medida aumentará el interés y las expectativas de los jóvenes egresados, siendo la mayor fuerza laboral, en cuanto a la disposición de trabajar para aquellas organizaciones que tengan practicas relacionadas con el ambiente. Considerando estos hallazgos, a continuación se presentan algunas recomendaciones fundamentales a partir del análisis elaborado en esta investigación:

- Se necesita de un Estado que efectivamente pueda trabajar en fórmulas efectivas de políticas públicas que comiencen a plantear modelos de desarrollo sustentable y la implementación de estrategias ecológicas para la participación activa de todos los ciudadanos, empresas, instituciones,

etc. Así mismo, el Estado debe fomentar leyes medioambientales que sean exigentes y estables en el tiempo, así como promover la participación ciudadana en la elaboración de las mismas, principalmente en los millennials. Para ello se deben considerar los vínculos con las universidades tanto públicas como privadas.

- La consolidación de una cultura ecológica en el país, en donde las universidades y centros educativos tengan la gran responsabilidad de promover la educación ambiental. Por otro lado, la UCAB debería seguir trabajando en planificar, coordinar y ejecutar acciones que permitan seguir fortaleciendo una cultura sostenible para todos los miembros de la comunidad ucabista.





Lista de referencias

Acebal, M. & Brero, V. (2005). Acerca de la conciencia ambiental de futuros formadores. *Didácticas de las Ciencias Experimentales*. Trabajo presentado en el VII Congreso Enseñanza de las Ciencias. Universidad de Málaga. España.

Acosta, C. (2016). *¿Estás perdiendo talento por falta de RSE?*. Expok. Recuperado el 25 de abril de 2018, de: <https://www.expoknews.com/estas-perdiendo-talento-por-falta-de-rse/>

Alarcón, N. & Gómez, I. (2015). Políticas empresariales enfocadas al cuidado del medioambiente: una visión desde el modelo de indicadores de gestión sostenible y asociativa (MIGSA). *Dialéctica Libertadora*, (8), 148-158.

Ander, E. (1974). *Introducción a las técnicas de Investigación Social*. Buenos Aires: HVMANITAS.

Axten, C. (2015). *Millennials at Work: The Advice of Great Leaders*. Defense Acquisition University. Recuperado el 25 de noviembre de 2017, de: <http://www.dtic.mil/get-tr-doc/pdf?AD=ADA620591>

Bernal, J. (2016). *Responsabilidad Social Corporativa: análisis de los modelos normalizados y creación de un nuevo modelo integrado de organización empresarial en empresas de ámbito tecnológico*. (Tesis Doctoral). Universidad Politécnica de Cartagena. Cartagena.

Bianco, F., García, J., Ini, E. & Patigori, F. (2016). *Retención de jóvenes profesionales en las empresas*. (Trabajo de Investigación Final). Universidad Argentina de la Empresa. Buenos Aires.

Bolzan de Campos, C. & Pol, E. (2009). Sistemas de Gestión Ambiental y comportamiento ecológico: una discusión teórica de sus relaciones posibles. *Aletheia*, (29), 103-116.

Candela, G. (2018). Voluntariado y generación millennial. *Fundación haz todo lo posible*. Recuperado el 23 de octubre de 2018, de: <http://www.hazloposible.org/voluntariado-generacion-millennial/>

Cano, J. (2011). *Percepción de la Ética y la Responsabilidad Social Empresarial en los ejecutivos de Monterrey*. (Maestría en Ciencias con especialidad en Ciencias Sociales). Universidad Autónoma de Nuevo León. Monterrey.

| OBSERVATORIO DE EMPLEABILIDAD |

Carrera, G & Manzano, B. (2014). *Preferencias de los elementos de compensación total de estudiantes millennials de último año de carrera UCAB, Montalbán*. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.

Carvalho, J.A., De Oliveira, M., Do Nascimento, B. & Prudêncio, J.E. (2015). Carrera, renta y consumo bajo la perspectiva del joven de la Generación Y. *INVENIO*, 18 (34), 119-135.

Carvalho, P. (2014). *Estudio de los millennials chilenos en el mercado laboral*. (Tesis de Grado). Postgrado Economía y Negocios Universidad de Chile. Santiago de Chile.

Cayón, A. & Pernaletе, J. (2011). *Conciencia ambiental en el sistema educativo venezolano*. Universidad Dr. Rafael Bellosó Chacín. Universidad Nacional Experimental Rafael Marí Baralt. Zulia.

Cone Communications.(2015). *New Cone Communications Research Confirms Millennials As America's Most Ardent CSR Supporters, But Marked Differences Revealed Among This Diverse Generation*. Millennial CSR Study. Recuperado el 19 de octubre de 2018, de: <http://www.conecomm.com/research-blog/2015-cone-communications-millennial-csr-study>

Cone Communications. (2016). *Three – Quarters of Millennials would take a pay cut to work for a socially responsible Company. Millennials employee engagement study*. Recuperado el 19 de enero de 2018, de: <http://www.conecomm.com/research/>

Corbetta, P. (2007). *Metodología y Técnicas de Investigación Social*. Madrid. McGraw-Hill.

Corbetta, P. (2010). *Metodología y técnicas de la investigación social*. Madrid. McGraw-Hill.

Cortes, F., Cabana, R., Vega, D., Aguirre, H. & Muñoz, R. (2017). Variables influyentes en la conducta ambiental en alumnos de unidades educativas, región de Coquimbo-Chile. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 43 (2), 27-46.

De Castro, R. (2001). Naturaleza y funciones de las actitudes ambientales. *Estudios de Psicología*. 22 (1), 11-22.

De Castro, R. (2002). ¿Estamos dispuestos a proteger nuestro ambiente? Intención de conducta y comportamiento proambiental. *Medio ambiente y comportamiento humano: Revista Internacional de Psicología Ambiental*. 3 (2), 107-118.

- Ecoinnovarse. (2010). *Estudio de la percepción de la Responsabilidad Social Empresarial en las PYMES Navarras*. Pamplona.
- Escobar, A; Quintero, D. & Serradas, D. (2006). *El reciclaje como instrumento para la concientización de la conservación del ambiente, en el preescolar "Mi Casita de Colores"*. (Trabajo de Investigación). Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.
- Espino, P., Olaguez, E. & Davizon, Y. (2015). Análisis de la Percepción del Medio Ambiente de los Estudiantes de Ingeniería en Mecatrónica. *Formación Universitaria*, (4), 45-54.
- Espinoza, D. (2017). *Desarrollo de conciencia ambiental es un reto por alcanzar en Venezuela*. PLUMA. Recuperado el 17 de mayo de 2018, de: <http://uma.edu.ve/periodico/2017/02/08/desarrollo-conciencia-ambiental-reto-alcanzar-venezuela/>
- Fernández, L. (2015). *Responsabilidad Social Corporativa: recursos humanos y/o medio ambiente. El papel del medio ambiente en la incorporación de personas a las organizaciones*. (Trabajo de fin de grado). Universidad de Santiago de Compostela. Galicia.
- Ferrer, M. (2013). La dimensión externa de la responsabilidad social empresarial de CANTV. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales.*, 15 (3), 388-399.
- Fink, C. (2016). *The Sustainability Business Case for the 21st Century Corporation*. New York: NYU Stern Center for Sustainable Business.
- Gabaldón, A. (s.f). *En preparación para Río + 20: Avances y retrocesos para la gestión ambiental en Venezuela*. Recuperado el 26 de noviembre del 2017. Disponible en: http://www.xiiiderechoambiental.eventos.usb.ve/sites/default/files/En..%20Preparaci%C3%B3n%20para%20R%C3%A1o%20%2B%20%20Avances%20y%20Retrocesos%20de%20la%20Gesti%C3%B3n%20Ambiental%20en%20Venezuela_0.pdf
- Galuppo, R. (2017). *La Responsabilidad Social Empresarial y sus efectos sobre la identidad corporativa de los trabajadores de las empresas de telecomunicaciones*. (Maestría). Universidad del Zulia. Maracaibo.
- García, J.M. & Gutiérrez, R. (1996). Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas. *Reis: Revista Española de investigaciones sociológicas*. 75/96, 269-293.

| OBSERVATORIO DE EMPLEABILIDAD |

García, S. (2015). *Diseño de modelo de responsabilidad social empresarial en Praxedis de Artunduaga S.A.* (Trabajo de Grado). Bogotá.

García, G. & Bañez, A. (2017). *Características de la transición al primer empleo. Caso: egresados de la Universidad Católica Andrés Bello en el año 2013.* Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.

García, G., Ayala, I. & Ponte, J. (2017). *Realidades, percepciones y expectativas en torno a la emancipación juvenil de los egresados universitarios. Caso: egresados de la Universidad Católica Andrés Bello en el año 2013.* Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.

Giraldo, G. (2008). Repercusión de la teoría crítica en la investigación contable. *En Perspectivas críticas de la contabilidad Reflexiones y críticas contables alternas al pensamiento único.* Memorias VII Simposio Nacional de Investigación Contable y Docencia. Universidad Nacional de Colombia.

García, L; Orellana, O; Miljanovich, M; Yanac, E; Herrera, E; Spinoza, M; Campos L; Borja A; Pizarro, A; Orellana, D & Fernandini, P. (2015). Compromiso y comportamiento ecológico en estudiantes universitarios de Lima y Huaraz. *Revista IIPSI.* 18 (2), 57-70.

González-Pérez, M.A. & Moreno, H. (2014). Gerenciando a la Generación Y o el reto Millennials. *AD-minister,* (24), 7-8.

González, R. (2011). La incorporación de la Generación Y al mercado laboral. El caso de una Entidad Financiera de la ciudad de Resistencia. *Palermo Business Review,* (5), 67-93.

González, S. (2017). *4 Razones Por Qué Los Millennials Prefieren El Plástico.* PRIVARSA. Recuperado el 17 de octubre de 2018, de: <https://www.privarsa.com.mx/razones-millennials-prefieren-plastico/>

Granero, J. & Ferrando, M. & (2005). *Como implantar un sistema de gestión ambiental según la norma ISO 14001:2004.* (3ª ed.) Madrid. FC Editorial.

Guerrero, R. (2011). *La situación ambiental en Venezuela.* Asociación Integral de Políticas Públicas. Recuperado el 17 de mayo de 2018, de: <http://aipop.org/web/la-situacion-ambiental-en-venezuela/>

Guevara, A. (2014). Alianzas estratégicas: ¿son posibles en la RSE? *La Revista de Responsabilidad Social Empresarial,* Año IV. (27), 25-27.

- Guevara, E. (s.f). *Diagnóstico de la Educación Ambiental en Venezuela*. Universidad de Carabobo (Trabajo de Investigación). Valencia.
- Gutiérrez, A. (2016). *Millennials en Latinoamérica*. Fundación Telefónica. Editorial Ariel.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. (4ª ed.). D.F, México. McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ª ed.). D.F, México. McGraw-Hill.
- Himitian, E. (2016). Generación verde: con un compromiso desde la cuna. *La Nación*. Recuperado el 13 de octubre de 2018, de: <https://www.lanacion.com.ar/1950729-generacion-verde-con-un-claro-compromiso-ambiental-desde-la-cuna>
- Huella Ecológica Venezuela. (s.f). *La Huella Ecológica en Venezuela*. Recuperado el 10 de octubre de 2018, de: <http://huellaecologica.com.ve/index/informacion>
- Jaimés, N. & Camacho, D. (2015). Relación entre actitudes y comportamientos ambientales en estudiantes de enfermería. Universidad de Caldas. *Revista Luna Azul*, (43), 341-353.
- Jiménez, D. (2003). *Propuesta de programa de educación ambiental para hoteles interesados en gestión ambiental en la ciudad de Puebla*. (Tesis Licenciatura). Universidad de las Américas Puebla. Recuperado el 28 de noviembre de 2017, de: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lhr/jimenez_l_de/
- Jorge, A. (2006). Aceptando el desafío de aportar en la solución de los problemas ambientales de Ciudad Guayana y su área de influencia. COPÉRNICO *Revista Arbitrada Interdisciplinaria*, Año III. (4), 65-77.
- Key, R. (2017). *Incidencia de lo económico en la institucionalidad ambiental. Hacia una nueva institucionalidad ambiental en Venezuela*. Caracas: Foro promovido por el Grupo Orinoco de Energía y Ambiente.
- Lanz, A. (2008). *Modelo para vincular la Responsabilidad Social Empresarial a las estrategias de negocio*. (Trabajo de Grado). Universidad Católica Andrés Bello. Ciudad Guayana.

| OBSERVATORIO DE EMPLEABILIDAD |

Llewellyn, B. & Hendrix, J. (2008). *Green Jobs: A Guide to Eco-Friendly Employment*. Massachusetts: Adams Media.

Lobo, X. (2012). *Cómo impacta la Responsabilidad Social Empresarial en la atracción y retención de la Generación Y*. (Trabajo de Investigación Final). Universidad. Argentina de la Empresa. Buenos Aires.

Mathur, S. & Tandom, N. (2016). Green Entrepreneurship: The Emerging Paradigm for Sustainable Growth and Development in India – A Study of the Millennials. *Indian Journal of Science and Technology*, Vol 9 (45), 1-9.

Matus, J. (2017). *El millennial universitario y la responsabilidad social empresarial. Un análisis cuantitativo sobre su actitud de compra*. Universidad de Quintana Roo. Ciudad de México.

McAdoo, L. (2012). *Sustaining a Lean and Green Corporate Culture by Integrating Strategic Policy and Organizational Development through the use of Human Resource Management*. Austin: Peay State University.

McAnelly, C. (2015). *From The Web into The World: An Analysis of Millennial Environmentalism*. Student Theses 2015-Present. Paper 3. Fordham University.

McDougle, L. (2011). Generation Green: understanding the motivations and mechanism influencing young adults environmental volunteering. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, (16), 325-341.

Meister, J. (2012). Corporate Social Responsibility: A Lever for Employee Attraction & Engagement. *Forbes*. Recuperado el 12 de diciembre de 2017, de: <http://onforb.es/LoaVy5>

Méndez, C. (2008). *Responsabilidad Social de Empresarios y Empresas en Venezuela durante el siglo XX*. Caracas. Universidad Católica Andrés Bello.

Mendoza, L. (2018). La UCAB promueve el reciclaje en el campus. *El Ucabista*. Recuperado el 11 de octubre de 2018, de: <http://elucabista.com/2018/05/15/la-ucab-promueve-reciclaje-en-campus/>

Moros, E., Gonzáles, R. & Rosario, L. (2014). Desarrollo, construcción y validación de la escala percepción de los empleados hacia la responsabilidad social empresarial. *Informes Psicológicos*, 14 (2), 33-48.

Muñoz, J. (2018). Los jóvenes y el medio ambiente. *Revista Circle*. Recuperado el 15 de octubre de 2018, de: <https://www.revistacircle.com/2018/02/09/los-jovenes-medio-ambiente-pueden-los-millennials-salvar-planeta/>

Observatorio de Recursos Humanos. (2017). *Claves para retener al trabajador millennial*. Recuperado el 19 de octubre de 2018, de: <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/claves-retener-al-trabajador-millennial.html>

Ocando, J. (2000). Mecanismos de inserción de los profesionales en el mercado de trabajo. *Encuentro Educativo*, Vol. 7, (1), 117-126.

Oficina Internacional del Trabajo. (2008). *Unidos contra el cambio climático*. Recuperado el 28 de noviembre de 2017, de: <http://www.ilo.org/integration/greenjobs/index.htm>

Palacios, M. (2018). Acciones simples (pero valiosas) por el medio ambiente. *El Ucabista*. Recuperado el 11 de octubre de 2018, de: <http://elucabista.com/2018/04/20/acciones-simples-pero-valiosas-por-medioambiente/>

Pardo, D. (2015). Por qué se va tanto la luz en Venezuela. *BBC Mundo*. Recuperado el 29 de septiembre de 2018, de: https://www.bbc.com/mundo/noticias/2015/10/151028_venezuela_luz_electricidad_%20crisis_dp

Paulone, A. & Pulice, A. (2012). *Motivación y retención de jóvenes profesionales y estudiantes universitarios pertenecientes a la Generación Y en grandes empresas*. (Trabajo de Investigación Final). Universidad Argentina de la Empresa. Buenos Aires.

Pato, C., Ros, M. & Tamayo, A. (2005). Creencias y Comportamiento Ecológico: un estudio empírico con estudiantes brasileños. *Medio Ambiente y Comportamiento Humano*. 6 (1), 5-22.

Pato, C. & Tamayo, A. (2006). Valores, Creencias Ambientales y Comportamiento Ecológico de Activismo. *Medio Ambiente y Comportamiento Humano*. 7 (1), 51-66.

Pavez, I., León, C. & Triadú, V. (2016). Jóvenes universitarios y medio ambiente en Chile: percepciones y comportamientos. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 14 (2), 1435-1449.

Peñalosa, M & López, D. (2016). La generación de los millennials frente al consumo socialmente responsable. *Revista Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, (23), 73-82.

Peñaloza, R. (2011). *Un repaso histórico al movimiento ambiental venezolano*. Noticias + verdes. Recuperado el 28 de septiembre de 2018, de: <http://noticias.masverdedigital.com/un-repaso-historico-al-movimiento-ambiental-venezolano/>

Pérez, M.A. & Redondo, Marta. (2006). Proceso de valoración y emoción: características, desarrollo, clasificación y estado actual. *Revista Electrónica de Motivación y Emoción*, 9 (22), 1-47.

Ponte de Chacín, C. & Caballero, C. (2010). Actitud hacia el reciclaje de la comunidad del Instituto Pedagógico de Caracas. *Revista de Investigación*, 34 (71), 85-104.

Pozzi, S.M. (2013). *Generación "Y": sus expectativas laborales*. (Trabajo de Grado). Universidad de San Andrés. Buenos Aires.

Quezada, D. (2008). *Impacto de la RSE en los consumidores chilenos*. (Trabajo de grado). Universidad de las Américas. Santiago de Chile.

Quintero, M. (2011). *Concepto de Responsabilidad Social Empresarial por parte de los empleados del grupo telefónica Venezuela*. Trabajo de Maestría. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.

Quiroja, E; López, G y Marti, M. (2009). Una mirada sobre la Globalización en el contexto del mundo actual. *Revista electrónica de Psicología Política*, (19), 1-11.

Rivera, M. & Rodríguez, C. (2009). *Actitudes y comportamientos ambientales en estudiantes de enfermería de una universidad pública del Norte del Perú*. (Trabajo de Investigación). Universidad Nacional de Cajamarca. Cajamarca.

Rodríguez, A. (2005). *Como hacer responsabilidad social empresarial para la gente: Manual para la gerencia*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.

Sabogal, J. (2008). Aproximación y cuestionamiento al concepto Responsabilidad Social Empresarial. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 16 (1), 179-195.

Sabiote, C. & Pérez, J. (2007). Empleo de modelos de regresión logística binomial para el estudio de variables determinantes en la inserción laboral de egresados universitarios. *Investigación y Postgrado*, 22(1), 109-144.

- Sodexo. (2017). *Tendencias mundiales en el lugar de trabajo 2017*. Sodexo Institute for Quality of Life. Recuperado el 26 de noviembre de 2017, de: <http://www.sodexo.com/files/live/sites/sdxcom-global/files/PDF/Media/Sodexo-Reporte-Tendencias-Mundiales-Lugar-Trabajo-2017.pdf>
- Souto, A. (2014). Alianzas estratégicas: ¿son posibles en la RSE? *La Revista de Responsabilidad Social Empresarial*, Año IV. (27), p.22.
- Stringer, L. (2010). *The Green Workplace: Sustainable Strategies that Benefit Employees, the Environment, and the Bottom Line*. New York: St. Martin's Press.
- Torres, L. & Romero, M. (2014). *Percepciones sobre educación ambiental de estudiantes de primer semestre de Ingeniería de la Universidad los Libertadores de Bogotá*. (Maestría en desarrollo sostenible y medio ambiente). Universidad de Manizales. Bogotá.
- Uribe, X. (2015). *Percepción del mercado verde en consumidores de productos de consumo masivo*. Universidad de Carabobo. Valencia.
- Vilariño, A. (2016). Los millennials y la sostenibilidad: no todos dentro del mismo saco. *Compromiso Empresarial*. Recuperado el 20 de octubre de 2018, de: <https://www.compromisoempresarial.com/rsc/2016/09/los-millennials-y-la-sostenibilidad-no-todos-dentro-del-mismo-saco-2/>
- Vitalis. (2017). *Situación Ambiental de Venezuela: Balance Anual*. Recuperado el 17 de noviembre de 2018, de: <https://es.slideshare.net/ONGVitalis/informe-de-situacion-ambiental-devenezuela-2016>
- Walker, K. (2007). *How Socially Responsible Organizations can Attract Millennials and Obtain a Competitive Advantage*. Doctoral Candidate. Ottawa: University of Manitoba.
- Weller, J. (2006). Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. *redEtis*.
- Weller, J. (2007). La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. *Revista de la CEPAL*, (92), 61-82.
- Williams, E.F. (2015). *Green Giants: How Smart Companies Turn Sustainability into Billion-Dollar Business*. New York: AMACON Div American Mgmt Assn.

| OBSERVATORIO DE EMPLEABILIDAD |

Yarmelis, A. & Acuña, M. (2010). *Propuesta de un taller de sensibilización sobre reciclaje de desechos sólidos, dirigido al personal administrativo de la escuela de educación de la UCV*. (Trabajo de Grado). Universidad Central de Venezuela. Caracas.

Zapata, A. (2007). *La gestión ambiental en el sector empresarial, una visión bajo el enfoque empresa-Entorno como estrategia de competitividad*. (Trabajo de Grado). Universidad Nacional de Colombia. Manizales.

Zokaei, K., Lovins, H., Wood, A. & Hines, P. (2013). *Creating a Lean and Green Business System: Techniques for Improving Profits and Sustainability*. Florida: CRC Press.

Zúñiga, G. (2016). *Perspectivas de la juventud venezolana: una mirada a sus oportunidades*. Caracas: Fundación Friedrich Ebert.





Anexos

Este instrumento tiene como objetivo recolectar información para un trabajo de investigación sobre las expectativas y valoraciones de los jóvenes acerca de las políticas y prácticas ambientales de las organizaciones empleadoras. Agradecemos que responda con completa sinceridad. Por favor no deje ningún enunciado sin contestar. ¡Gracias por su colaboración!

Escuela: Administración y Contaduría
 Ciencias Sociales
 Comunicación Social
 Derecho
 Economía
 Educación
 Filosofía
 Ing. Telecomunicaciones
 Ingeniería Civil
 Ingeniería Industrial
 Ingeniería Informática
 Letras
 Psicología

Edad: **Sexo:** Masculino
 Femenino

Considero que...	Siempre	Casi siempre	Usualmente	A veces	Casi nunca	Nunca
1. Participo en actividades que cuidan del medio ambiente.						
2. Participo en manifestaciones públicas para defender el medio ambiente.						
3. Hago trabajo voluntario para un grupo ambiental.						
4. Evito comprar productos hechos de plástico.						
5. Evito comer alimentos que contengan productos químicos (conservantes o agrotóxicos).						
6. Movilizo a las personas para la conservación de los espacios públicos.						
7. Hablo sobre la importancia del medioambiente con las personas.						
8. Evito usar productos fabricados por una empresa cuando sé que ésta contamina el ambiente.						
9. Cuando estoy en casa apago lámparas en lugares que no son necesarias						
10. Mientras me cepillo los dientes cierro el grifo						
11. Evito desperdiciar energía.						
12. Mientras me ducho cierro el grifo para enjabonarme.						
13. Cuando puedo economizo agua.						
14. Apago la televisión cuando nadie la está viendo						
15. Cuando abro la nevera evito dejar la puerta abierta mucho tiempo para no gastar energía.						
16. Evito desperdiciar los recursos naturales.						
17. Evito encender varios aparatos eléctricos al mismo tiempo.						
18. Evito tirar papeles al suelo.						
19. Guardo el papel que no quiero en el bolso cuando no encuentro una papelería cerca.						
20. Ayudo a mantener las calles limpias.						
21. Colaboro con la preservación del ambiente en la zona en donde vivo.						
22. Separo la basura por tipos en mi casa.						
23. Separo la basura conforme a su tipo.						

Anexo A: Escala de Comportamiento Ecológico
(modificado de Pato y Tamayo, 2005)

OBSERVATORIO DE EMPLEABILIDAD

UCAB Universidad Católica										
<p>Marque con una "X" la postura que considere sobre el tema a tratar, de acuerdo a la escala que se presentan a continuación. Las preguntas o afirmaciones que no tengan esta modalidad de respuesta serán identificadas y explicadas para el ítem correspondiente.</p>										
		MD	D	I	DS	MDS				
		Muy de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	Desacuerdo	Muy en desacuerdo				
Expectativas y valoraciones sobre...										
1	1.0	Al momento de seleccionar una organización empleadora le doy importancia a que ésta sea responsable con el medio ambiente.				MD	D	I	DS	MDS
		Nivel de importancia asignada a diversos atributos de una organización empleadora. (califique su importancia del 1 al 10):								
2	1.1	Compensación atractiva.								
3	1.2	Proyección internacional (empresa transnacional).								
4	1.3	Agradable ambiente de trabajo.								
5	1.4	Posibilidades de desarrollo.								
6	1.5	Ubicación cercana a mi lugar de residencia.								
7	1.6	Certificación en procesos.								
8	1.7	Desarrollo de programas sociales dirigidos a la mejora de las condiciones sociales de las comunidades.								
9	1.8	Responsable con el medio ambiente.								
10	2.0	Considero importante la implementación de prácticas ambientales dentro de las organizaciones.				MD	D	I	DS	MDS
		Nivel de importancia atribuido a diversos aspectos relacionados con aspectos vinculados al cuidado del ambiente (califique su importancia del 1 al 10):								
11	2.1	Misión, visión y estrategias que consideran explícitamente la sustentabilidad ambiental.								
12	2.2	Prácticas de cuidado ambiental en sus procesos productivos o de servicio.								
13	2.3	Calificación de proveedores considerando su responsabilidad con el ambiente.								
14	2.4	Uso de materias primas verdes (extraídas y producidas considerando mecanismos y competencias de sus miembros asociadas a la gestión de cambios organizacionales y a la preservación del ambiente).								
15	2.5	Empleo de empaques reciclables o biodegradables.								
16	2.6	Programas internos de reciclaje o reutilización de desperdicios.								
17	2.7	Programas para el manejo adecuado de desechos.								
18	2.8	Programas de formación en materia ambiental para los trabajadores.								
19	2.9	Programas de formación en materia ambiental para las comunidades.								
20	3.0	Mi compromiso con una organización empleadora aumenta en la medida que:								
21	3.1	Me pague un salario acorde con mi perfil.				MD	D	I	DS	MDS
22	3.2	Me de opciones de desarrollo profesional.				MD	D	I	DS	MDS
23	3.3	Sea una organización responsable y que cumpla con las leyes en materia laboral.				MD	D	I	DS	MDS
24	3.4	Sea una organización responsable con la sociedad mediante el desarrollo de programas sociales.				MD	D	I	DS	MDS
25	3.5	Sea una organización responsable con el ambiente.				MD	D	I	DS	MDS
26	4.0	Estoy dispuesto a considerar un cargo dentro de una organización con responsabilidades explícitas verdes (relacionadas con la preservación y cuidado del ambiente).				MD	D	I	DS	MDS
27	4.1	Considero que la participación en programas de cuidado del ambiente en la organización deben ser obligatorios y vincular a todos los trabajadores.				MD	D	I	DS	MDS
28	4.2	Me parece justo que en una descripción de cargo se definan responsabilidades explícitas en relación con el cumplimiento de aspectos ambientales, tal como el reciclaje, reutilización y mejor aprovechamiento de insumos.				MD	D	I	DS	MDS
29	5.0	Estoy dispuesto a aceptar un salario inferior con el propósito de trabajar en una organización comprometida con el medio ambiente.				MD	D	I	DS	MDS
30	5.1	Estaría dispuesto a trabajar en una organización que ofrezca un salario en dólares mensual sin importar que no posea prácticas orientadas al cuidado del medio ambiente. Señale el monto mensual (en divisas) en el espacio en blanco. Si no está de acuerdo con la afirmación, colocar: "Nunca trabajaría para esta organización".				MD	D	I	DS	MDS

6.0	Reparta un nivel de importancia de 5 puntos entre las parejas de atributos que se incluyen a continuación con respecto a la aceptación de un empleo en una organización. <i>Ejemplo:</i> Le doy una importancia de 3 puntos a una organización que tenga prácticas de reciclaje contra una importancia de 2 puntos si la organización paga en dólares (nunca reparta más de 5 Puntos entre los pares de planteamientos).						
6.1	a) Empleo de materia prima o insumos verdes (han sido extraídos o producidos cuidando el ambiente)						
	b) Contratación de los mejores talentos disponibles en el mercado (trabajar allí implica mucho prestigio)						
6.2	a) Existencia de programas de conservación ambiental y reciclaje						
	b) Compensación dos veces mejor a la de cargos similares en cualquier organización de la competencia.						
6.3	a) Desarrollo de programas de formación en materia ambiental						
	b) Opciones de desarrollo (posibilidad de ocupar cargos gerenciales en un horizonte de cinco años).						
6.4	a) Empleo de empaques reciclables o biodegradables						
	b) Opciones de intercambio internacional (traslado a otros países en los que la empresa tenga operaciones)						
7.0	Análisis con detalle el producto o servicio que presta la organización al momento de seleccionarla como empleadora.	MD	D	I	DS	MDS	
8.0	¿Cuál de las siguientes afirmaciones describe mejor lo que normalmente hace? (ordene jerárquicamente las tres afirmaciones, siendo 1 lo que menos considera o valora y 3 lo que más considera o valora al momento de ir al supermercado).						
8.1	Compro los productos en un supermercado atendiendo a la calidad (lo que me gusta).						
8.2	Compro los productos en un supermercado atendiendo al precio (lo que puedo pagar).						
8.3	Compro los productos en un supermercado una vez que chequeo la forma en que ha sido producido y si se consideraron prácticas respetuosas con el ambiente para ello.						
9.0	Me siento identificado con la posibilidad de ser parte de la solución de los problemas ambientales.	MD	D	I	DS	MDS	
9.1	Participaría como voluntario en programas ambientales en mi comunidad o empresa en la que trabaje.	MD	D	I	DS	MDS	
9.2	Estaría dispuesto a dedicar 10 horas extras adicionales y no compensadas semanalmente a programas ambientales.	MD	D	I	DS	MDS	
10.0	Resento interés por participar en actividades para la preservación del medio ambiente. Indique la magnitud en que cada una de estas actividades le interesan:	MD	D	I	DS	MDS	
10.1	Programa de reciclaje.	MD	D	I	DS	MDS	
10.2	Programa de limpieza de espacios públicos.	MD	D	I	DS	MDS	
10.3	Formación de comunidades sobre el cuidado ambiental	MD	D	I	DS	MDS	
10.4	Recolección de basura.	MD	D	I	DS	MDS	
10.5	Otra (Indique):						
11.0	Considero importante la educación en temas ambientales en la universidad.	MD	D	I	DS	MDS	
11.1	Considero que en la UCAB hay interés por los temas ambientales y nos forman para sensibilizarnos con esta problemática.	MD	D	I	DS	MDS	
11.2	Considero que la UCAB es responsable con el medio ambiente.	MD	D	I	DS	MDS	
11.3	La UCAB, en general, pone más atención a los temas ambientales que el promedio de las organizaciones empleadoras.	MD	D	I	DS	MDS	
12.0	Me gustaría recibir formación sobre los siguientes temas:						
12.1	Huella ecológica	MD	D	I	DS	MDS	
12.2	Prácticas organizacionales respetuosas con el medio ambiente.	MD	D	I	DS	MDS	
12.3	Procesos de reciclaje.	MD	D	I	DS	MDS	
12.4	Procesos de manejo de desechos.	MD	D	I	DS	MDS	
12.5	Energías limpias	MD	D	I	DS	MDS	
12.6	Certificaciones ambientales.	MD	D	I	DS	MDS	
12.7	Otro (Indique):						

Anexo B: Instrumento para la recolección de información acerca de las expectativas y valoraciones con respecto a políticas y prácticas ambientales

