UCAB

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

TRABAJO DE GRADO

Presentado para optar al título de:

LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES (INDUSTRIÓLOGO)

EXPECTATIVAS Y VALORACIONES DE LOS JÓVENES DE LA UCAB ACERCA DE LAS POLÍTICAS Y PRÁCTICAS AMBIENTALES DE LOS EMPLEADORES

Realizado por: Gizeh Bahri.

Andrea Di Natale.

Profesor guía: Gustavo García.

RESULTADO DEL EXAMEN:

Este Trabajo de grado ha sido evaluado por el Jurado Examinador y ha obtenido la Calificación de: VEINTE (20) puntos.

Nombre: GUSTAVO GARCÍA Firma:

Nombre: JOAQUIN BENITEZ Firma:

Nombre: ALBERTO RODRIGUEZ Firma:

Caracas 08 de Noviembre de 2018

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
RELACIONES INDUSTRIALES

TRABAJO DE GRADO

EXPECTATIVAS Y VALORACIONES DE LOS JÓVENES DE LA UCAB ACERCA DE LAS POLÍTICAS Y PRÁCTICAS AMBIENTALES DE LOS EMPLEADORES.

Tesista: Gizeh Bahri
Tesista: Andrea Di Natale

Tutor:
Gustavo García

Caracas, Octubre de 2018

DEDICATORIA

En primer lugar agradezco a Dios por ser mi principal maestro e inspiración.

A mi madre Mayra Zamora Quilarque, por ser un pilar fundamental en mi crecimiento tanto personal como profesional; a mi padre Nabil Bahri D'Alessio, a mis abuelos Ghaleb Bahri Bahri, César Zamora Carvallo y en memoria de mis abuelas Mildred Quilarque Masroua y Leyla D'Alessio Dartenay por ser huellas imborrables en mi vida.

A mi compañera de tesis Andrea Di Natale que se ha convertido en una gran amiga.

A Willber Azuaje por ayudarme a dar los primeros pasos de la tesis.

Gizeh Bahri Zamora

A Dios, por guiarme y acompañarme en todo momento.

A mis padres Patricia Vivas y Domenico Di Natale por brindarme todo su apoyo, amor y comprensión a lo largo de las etapas más importantes de mi vida.

A mi compañera de tesis Gizeh Bahri por acompañarme en este viaje.

A los amigos fuera y dentro de la Universidad Católica Andrés Bello, por apoyarme durante la realización del trabajo de grado.

Andrea Di Natale Vivas

AGRADECIMIENTOS

A nuestro profesor y tutor Gustavo García, por orientarnos y apoyarnos durante todo el trayecto del trabajo de grado.

A los profesores y alumnos de último año y semestre de la UCAB, por su disposición a colaborar en la aplicación del instrumento.

A los profesores del Centro de Clínica Jurídica UCAB, por abrirnos las puertas y ayudarnos con la aplicación del instrumento.

Al profesor Alberto Rodríguez por apoyarnos y brindarnos sus conocimientos en el transcurso de la materia de Seminario II

Andrea Di Natale Vivas y Gizeh Bahri Zamora

ÍNDICE DE CONTENIDO

RESUMEN xi
INTRODUCCIÓN 12
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 14
Objetivo general 28
Objetivos específicos 28
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO 29
1. Responsabilidad Social Empresarial: evolución y alcance 29
1.1. El concepto de la Responsabilidad Social Empresarial 32
1.2. Evolución de la Responsabilidad Social Empresarial en Venezuela 36
2. Acciones por el medio ambiente como parte fundamental de la dimensión externa de la Responsabilidad Social Empresarial 38
2.1. Sistemas de Gestión Ambiental 41
2.2. Captación y Reclutamiento del talento para empleos verdes 43
2.3. Millennials y su aproximación al medio ambiente 45
2.4. Situación ambiental en Venezuela 48
3. Retos y desafíos de los jóvenes en el proceso de transición al primer empleo 50
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO 55
1. Diseño y tipo de investigación 55
2. Unidad de análisis, población y muestra 55
a) Unidad de análisis 55
b) Población 55
c) Muestra 56
3. Variable: definición conceptual y operacional 58
4. Procedimiento para la recolección y el análisis de los datos 61
a) Instrumento 61
b) Procedimiento de trabajo de campo 62
c) Análisis de los datos 63
5. Aspectos de factibilidad y consideraciones éticas 63
CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS 64
1. Caracterización de los aspectos socioeducativos. 64
2. Comportamiento ecológico como elemento fundamental de las expectativas y valoraciones de los jóvenes en relación con los temas ambientales. 65
2.1. Índice general del Comportamiento Ecológico 65

2.2. Comportamiento Ecológico según la escuela 66
2.3. Comportamiento Ecológico según el sexo 68
2.4. Comportamiento Ecológico según la edad 69
2.5. Indicadores con mayor y menor valoración atendiendo a las dimensiones ecológicas 70
2.6. Análisis de los indicadores atendiendo a la escuela 71
2.7. Análisis de los indicadores atendiendo al sexo 76
2.8. Análisis de los indicadores atendiendo a la edad 78
3. Expectativas y valoraciones acerca de las políticas y prácticas ambientales de las organizaciones empleadoras 81
3.1. Preferencias asociadas a la selección de la organización empleadora 81
3.2. Contraste entre la presencia de políticas y prácticas ambientales con la compensación. 98
3.3. Preferencias sobre el consumo de productos y servicios de organizaciones verdes 105
3.4. Interés por el involucramiento en actividades asociadas con el cuidado del medio ambiente dentro o fuera de la organización empleadora.....112
4. Relación entre el Comportamiento Ecológico y las expectativas y valoraciones acerca de las políticas y prácticas ambientales de las organizaciones empleadoras. 124
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....128
LISTA DE REFERENCIAS 133
ANEXOS 144

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Tipos o niveles de la Responsabilidad Social Empresarial. 34

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Actividades relacionadas con el compromiso medioambiental 41

Tabla 2. Población de estudiantes clasificados por escuela (anual/semestral) 56

Tabla 3. Muestra ideal por escuela considerada para el estudio 57

Tabla 4. Operacionalización de la variable expectativas y valoraciones 60

Tabla 5. Operacionalización de la variable comportamiento ecológico 61

Tabla 6. Frecuencias y porcentajes de la variable carrera 65

Tabla 7. Promedio general del Comportamiento Ecológico 66

Tabla 8. Promedios generales del Comportamiento Ecológico según la escuela 67

Tabla 9. Promedios generales del Comportamiento Ecológico según el sexo 68

Tabla 10. Promedios generales del Comportamiento Ecológico según la edad 69

Tabla 11. Indicadores con mayor y menor valoración según las dimensiones 71

Tabla 12. Promedio de los indicadores para la dimensión activismo según la escuela 72

Tabla 13. Promedio de los indicadores para la dimensión ahorro de agua y energía según la escuela 74

Tabla 14. Promedio de los indicadores para la dimensión limpieza urbana según la escuela 75

Tabla 15. Promedio de los indicadores para la dimensión reciclaje según la escuela 75

Tabla 16. Promedio de los indicadores para la dimensión activismo según el sexo 77

Tabla 17. Promedio de los indicadores para la dimensión ahorro de agua y energía según el sexo 77

Tabla 18. Promedio de los indicadores para la dimensión limpieza urbana según el sexo .78

Tabla 19. Promedio de los indicadores para la dimensión reciclaje según el sexo 78

Tabla 20. Promedio de los indicadores para la dimensión activismo según la edad 79

Tabla 21. Promedio de los indicadores para la dimensión ahorro de agua y energía según la edad 80

Tabla 22. Promedio de los indicadores para la dimensión limpieza urbana según la edad 80

Tabla 23. Promedio de los indicadores para la dimensión reciclaje según la edad 81

Tabla 24. Preferencias asociadas a la selección de la organización empleadora.....82

Tabla 25. Preferencias asociadas a la selección de la organización empleadora según la edad 83

Tabla 26. Preferencias asociadas a la selección de la organización empleadora según el sexo 84

Tabla 27. Preferencias asociadas a la selección de la organización empleadora según la escuela 86

Tabla 28. Nivel de importancia atribuida a la implementación de prácticas ambientales ..88

Tabla 29. Nivel de importancia atribuida a la implementación de prácticas ambientales según la edad 89

Tabla 30. Nivel de importancia atribuida a la implementación de prácticas ambientales según el sexo 89

Tabla 31. Nivel de importancia atribuida a la implementación de prácticas ambientales según la escuela 90

Tabla 32. Nivel de interés en trabajar en organizaciones que no generen impacto adverso en el medio ambiente 91

Tabla 33. Nivel de interés en trabajar en organizaciones que no generen impacto adverso en el medio ambiente según la edad 92

Tabla 34. Nivel de interés en trabajar en organizaciones que no generen impacto adverso en el medio ambiente según el sexo 93

Tabla 35. Nivel de interés en trabajar en organizaciones que no generen impacto adverso en el medio ambiente según la escuela 94

Tabla 36. Sentimientos de compromiso y lealtad en relación con la posibilidad de trabajar en una organización responsable con el medio ambiente 95

Tabla 37. Sentimientos de compromiso y lealtad en relación con la posibilidad de trabajar en una organización responsable con el medio ambiente según la edad 96

Tabla 38. Sentimientos de compromiso y lealtad en relación con la posibilidad de trabajar en una organización responsable con el medio ambiente según el sexo 96

Tabla 39. Sentimientos de compromiso y lealtad en relación con la posibilidad de trabajar en una organización responsable con el medio ambiente según la escuela 97

Tabla 40. Disposición a aceptar salarios más bajos en organizaciones responsables con el medio ambiente 98

Tabla 41. Disposición a aceptar salarios más bajos en organizaciones responsables con el medio ambiente según la edad 99

Tabla 42. Disposición a aceptar salarios más bajos en organizaciones responsables con el medio ambiente según el sexo 99

Tabla 43. Disposición a trabajar en una organización que ofrezca un salario en dólares mensual sin importar que no posea prácticas orientadas al cuidado del medio ambiente . 100

Tabla 44. Disposición a trabajar en una organización que ofrezca un salario en dólares mensual sin importar que no posea prácticas orientadas al cuidado del medio ambiente según la edad 101

Tabla 45. Disposición a trabajar en una organización que ofrezca un salario en dólares mensual sin importar que no posea practicas orientadas al cuidado del medio ambiente según el sexo 101

Tabla 46. Nivel de prioridad hacia los temas ambientales versus los componentes de compensación 102

Tabla 47. Nivel de prioridad hacia los temas ambientales versus los componentes de compensación según la edad 103

Tabla 48. Nivel de prioridad hacia los temas ambientales versus los componentes de compensación según el sexo 104

Tabla 49. Nivel de prioridad hacia los temas ambientales versus los componentes de compensación la escuela 106

Tabla 50. Correspondencia entre el interés por trabajar en organizaciones responsables con el medio ambiente y el consumo de bienes y servicios verdes 107

Tabla 51. Correspondencia entre el interés por trabajar en organizaciones responsables con el medio ambiente y el consumo de bienes y servicios verdes según la edad 107

Tabla 52. Correspondencia entre el interés por trabajar en organizaciones responsables con el medio ambiente y el consumo de bienes y servicios verdes según el sexo 108

Tabla 53. Correspondencia entre el interés por trabajar en organizaciones responsables con el medio ambiente y el consumo de bienes y servicios verdes según la escuela 109

Tabla 54. Actitud general hacia el consumo responsable 110

Tabla 55. Actitud general hacia el consumo responsable según la edad 111

Tabla 56. Actitud general hacia el consumo responsable según el sexo 112

Tabla 57. Nivel de interés por participar en actividades para la preservación del medio ambiente y ser parte de la solución de los problemas ambientales 113

Tabla 58. Nivel de interés por participar en actividades para la preservación del medio ambiente y ser parte de la solución de los problemas ambientales según la edad 114

Tabla 59. Nivel de interés por participar en actividades para la preservación del medio ambiente y ser parte de la solución de los problemas ambientales según el sexo 115

Tabla 60. Nivel de interés por participar en actividades para la preservación del medio ambiente y ser parte de la solución de los problemas ambientales según la escuela 116

Tabla 61. Nivel de importancia atribuida a la educación en temas ambientales en la universidad y dentro de la propia organización empleadora 117

Tabla 62. Nivel de importancia atribuida a la educación en temas ambientales en la universidad y dentro de la propia organización empleadora según la edad 118

Tabla 63. Nivel de importancia atribuida a la educación en temas ambientales en la universidad y dentro de la propia organización empleadora según el sexo 119

Tabla 64. Nivel de importancia atribuida a la educación en temas ambientales en la universidad y dentro de la propia organización empleadora 120

Tabla 65. Aspectos específicos de interés para la formación en temas ambientales 121

Tabla 66. Aspectos específicos de interés para la formación en temas ambientales según la edad 121

Tabla 67. Aspectos específicos de interés para la formación en temas ambientales según el sexo 122

Tabla 68. Aspectos específicos de interés para la formación en temas ambientales según la escuela 123

Tabla 69. Prueba de correlación bivariada sobre las expectativas y valoraciones ambientales y el comportamiento ecológico 124

RESUMEN

En la actualidad, cada vez son más las organizaciones que se preocupan por la conservación del medio ambiente como parte de su responsabilidad social empresarial, a su vez los jóvenes pertenecientes a la generación millennials muestran interés en trabajar y ser parte de aquellas empresas que ejecuten prácticas sustentables. Con base a esto, el objetivo de la presente investigación consistió en describir las expectativas y valoraciones de los jóvenes que cursan el último año de carrera de la Universidad Católica Andrés Bello acerca de las políticas y prácticas ambientales de las organizaciones empleadoras. Se caracterizó por un diseño de investigación no experimental, de tipo transversal debido a que se estudió en un solo momento la variable que representa las expectativas y valoraciones sobre las políticas y prácticas ambientales. La población la componen 1.499 estudiantes universitarios de todas las carreras de la Universidad Católica Andrés Bello y la muestra fue de 305. El tipo de muestreo considerado para la investigación fue no probabilístico por cuotas y bola de nieve, la técnica de recolección de información se hizo en base a un cuestionario con preguntas cerradas y para otras secciones de respuesta se implementó la escala tipo likert. Dicho instrumento fue elaborado por las investigadoras a partir de la operacionalización de la variable a estudiar, considerando las bases teóricas y la opinión de expertos. El análisis de los datos se llevó a cabo a través de estadística descriptiva utilizando las medidas de tendencia central y correlaciona bivariada, empleando a su vez tablas de frecuencias y porcentajes. Los resultados, en términos generales, dan cuenta de que en el contexto de crisis actual los futuros egresados de la UCAB tienden a privilegiar otros aspectos o rasgos organizacionales, entre ellos aspectos de la compensación, frente a aspectos verdes, relacionados con políticas y prácticas relacionadas con la preservación del ambiente, al momento de decidir sobre la organización donde se emplearán y las características de la relación laboral que esperan construir.

Palabras clave: millennials, políticas y prácticas ambientales, medio ambiente, expectativas, jóvenes, organizaciones empleadoras.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día una de las notables preocupaciones que se acarrean en un mundo globalizado y tecnológico, es la utilización de los recursos naturales para la producción de bienes y servicios. Las empresas han buscado minimizar el impacto de sus actividades sobre el medio ambiente a través de la integración de la responsabilidad social empresarial, la cual es vista y considerada en la actualidad como parte de la estrategia de negocio de cualquier organización, en donde se busca incidir positivamente en la sociedad tanto en los aspectos ambientales, económicos y sociales. Así mismo, es importante destacar el impacto positivo que se ejerce sobre las dimensiones interna y externa de la RSE, el mismo promueve la fidelidad por parte de sus colaboradores, la competitividad y el crecimiento sostenible de las compañías.

Una de las principales inquietudes que se evidencia en el día a día de las organizaciones, tiene relación con la dimensión externa de la responsabilidad hacia el medioambiente, la cual no solo implica el cumplimiento de la legislación y la adecuada utilización de los recursos, sino que dichas prácticas sustentables sean consideradas parte de las actividades productivas de las compañías. Es por esta razón que muchas empresas actualmente se han percatado de que la integración de la responsabilidad ambiental puede favorecerlos en el mercado actual y con la competencia.

Por otro lado, desde la perspectiva de la generación millennials, éstos jóvenes son considerados, entre las otras generaciones, como los más conscientes y sensibles ante los problemas ambientales y siendo la mayor fuerza laboral incipiente en los próximos años; son vistos como los posibles candidatos a querer trabajar para organizaciones que promuevan y manifiesten su responsabilidad con el medio ambiente y la sociedad.

A partir de lo expuesto anteriormente, la presente investigación se desarrolla de la siguiente manera:

En el **CAPÍTULO I** se describen aquellos antecedentes que están relacionados de manera directa o indirecta con el estudio, seguido se expone la pregunta de investigación y se establece la justificación e importancia del tema a investigar. Por último, se plantea el objetivo general y los específicos.

En el **CAPÍTULO II** se exponen con mayor profundidad las definiciones y aspectos teóricos necesarios para comprender la temática que se aborda en la investigación.

En el **CAPÍTULO III** se expone la metodología empleada para abordar el estudio, así mismo se contempla el diseño y tipo de investigación, la unidad de análisis, la definición conceptual y operacional de las variables, el procedimiento llevado a cabo para la recolección y análisis de los datos así como la factibilidad del estudio.

En el **CAPÍTULO IV** se presentan los resultados obtenidos en el estudio, considerando los promedios y frecuencias de cada una de las dimensiones que conforman el comportamiento ecológico junto con las expectativas y valoraciones de los jóvenes acerca de las políticas y prácticas ambientales de las organizaciones.

En el **CAPÍTULO V** se presentan las conclusiones y recomendaciones de la investigación, seguido de los anexos y la lista de referencias consultadas.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

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, indujo 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, entre 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 Pernalete, 2011).

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

De acuerdo con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2018), los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), anteriormente conocidos como Objetivos Mundiales, son un llamado universal a la adopción de medidas para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad. Dichos objetivos se dieron a conocer en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible celebrada en Río de Janeiro en 2012. Los ODS constituyen un compromiso decidido para finalizar lo que como sociedad hemos iniciado y poder abordar los problemas más urgentes a los que hoy en día se enfrenta el mundo.

Para el año 2015, se llevó acabo un acuerdo entre varios países acerca del cambio climático dando lugar al llamado Acuerdo de París, en el mismo los gobiernos delimitaron objetivos que presentaran como finalidad mantener el calentamiento global por debajo de 2 °C, para ello se discutieron planes nacionales que buscaran minimizar las emisiones, además se llegó al acuerdo de llevar reuniones cada cinco años para dar respuesta de los avances y determinar nuevas metas, garantizando así el control. (Consejo de Unión Europea, 2018).

En este sentido, Jorge (2006) plantea que a pesar de los esfuerzos llevados a cabo por parte de las cumbres mundiales, la realidad demuestra que los avances no han sido transcendentales 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 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. 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, lo cual 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).

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 empresas 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 generados 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.

En base a la publicación de Sodexo 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).

En 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 millennials 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 importancia que le otorgan los jóvenes a la alineación de los modelos de negocios con un enfoque sustentable. La razón de dicho conceso 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. Mediante una encuesta realizada en el año 2016 a empleados de la generación Y, obtuvieron 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 de los daños y prejuicios que se generan de la contaminación ambiental.

En un estudio llevado a cabo por Rivera y Rodríguez (2009) con una muestra de 143 alumnos de enfermería de primer año y tercer año de edades entre 17 y 39 años (generación Y - generación X) con una mediana de 20 años (generación Y), obtuvieron una correlación débil entre las actitudes y comportamientos ambientales, mientras que la variable edad no guardó correlación con los comportamientos ambientales. Demostrando en este sentido que la internalización de la conciencia ambiental en los estudiantes se encontraba débil, por lo tanto la universidad debía de promover mayores políticas e intensificar la educación ambiental.

Por otro lado, Jaimes y Camacho (2015) efectuaron una investigación similar 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.

A pesar de la ausencia de comportamientos ambientales por parte del hombre, este también es víctima de los fenómenos adversos, esto último ha provocado en la actualidad una mayor preocupación por la institucionalización de la educación ambiental como solución para incrementar la conciencia conservacionista. (Guevara, s.f).

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. Basados 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 en otro ítem 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 y 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 un elemento indispensable 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 determinados 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, el estudio está centrado en conocer las expectativas laborales de los jóvenes respecto a las prácticas y políticas ambientales de las organizaciones empleadoras.

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, citado 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 las cuales su 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, citado 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 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 generación 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 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 surgimiento 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) explica que la motivación de los jóvenes venezolanos a la búsqueda de trabajo, está asociado por 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.

En Venezuela, los jóvenes tienen la posibilidad de insertarse en el mercado laboral debido a que el tipo de empleo que se genera no les exige una formación y preparación para éstos. Así mismo el estudio arroja que la oferta de mano de obra secundaria se encuentra principalmente formada por jóvenes. Por lo tanto es importante que como país se precise una implementación y coordinación adecuada de políticas que 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 encuentra 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).

Conforme 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:

> *"*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.

En base a 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 pregrado de la Universidad Católica Andrés Bello sede Montalbán 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 esta 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 han generado que los mismos no puedan ascender 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).

Así mismo, los autores indican que un gran porcentaje de los jóvenes consideran que las carencias individuales o personales, como la falta de experiencia, son una de las causas por las cuales los egresados no llegan a conseguir un empleo.

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 si 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 desarrollo 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).

Así mismo, como una de las iniciativas ejecutadas por la Dirección de Sustentabilidad Ambiental (2017) durante los años 2014, 2015 y 2016, ha sido la aplicación de la encuesta sobre *Cultura de Sustentabilidad Ambiental* incluida como uno de los esfuerzos por implementar un modelo sustentable en la UCAB de la mano con la participación de la comunidad universitaria. En este sentido, dicho estudio ha evidenciado que los estudiantes hacen poco en pro del ambiente sustentable y es muy baja la disposición hacia estos temas, mostrando preocupación por aspectos nocivos para ellos y no tanto por aquellos correspondientes al aspecto de conocimiento ambiental. De este modo no se ha revelado cambios relevantes en las actitudes con respecto a la cultura de sustentabilidad en el campus, por lo tanto las investigaciones sugieren revisar e innovar iniciativas que fomenten la gestión ambiental en la universidad.

Por consiguiente, 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.

Objetivo general

Describir las expectativas y valoraciones de los jóvenes estudiantes que cursan el último año de carrera de pregrado en la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) sede Montalbán acerca de las políticas y prácticas ambientales de las organizaciones empleadoras.

Objetivos específicos

- Describir las preferencias de los jóvenes estudiantes que cursan el último año o semestre de pregrado en la UCAB sede Montalbán con respecto a la organización empleadora y sus políticas y prácticas de cuidado del ambiente.
- Describir las valoraciones y contrastes de los jóvenes estudiantes que cursan el último año o semestre de pregrado en la UCAB sede Montalbán con respecto a la presencia de políticas y prácticas ambientales y los aspectos asociados a la compensación en las organizaciones empleadoras.
- Describir las preferencias de los jóvenes estudiantes que cursan el último año o semestre de pregrado en la UCAB sede Montalbán con respecto al consumo de productos y servicios de organizaciones responsables con el ambiente.
- Describir el interés de los jóvenes estudiantes que cursan el último año o semestre de pregrado en la UCAB sede Montalbán por el involucramiento en actividades asociadas con el cuidado del medio ambiente dentro o fuera de la organización empleadora.
- Identificar la relación entre las expectativas y valoraciones de los jóvenes estudiantes que cursan el último año o semestre de pregrado en la UCAB sede Montalbán sobre las políticas y prácticas y su perfil socio educativo.
- Identificar la relación entre las expectativas y valoraciones de los jóvenes estudiantes que cursan el último año o semestre de pregrado en la UCAB sede Montalbán sobre las políticas y prácticas y sus comportamientos asociados a la preservación del ambiente.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

Expectativas y valoraciones de los jóvenes acerca de las políticas y prácticas ambientales de organizaciones empleadoras

El presente marco teórico incluye las definiciones de mayor relevancia para el entendimiento de la investigación a través del arqueo exhaustivo de las distintas fuentes de información con el fin de que el lector se ubique en el contexto sobre cuáles son las expectativas y valoraciones de los jóvenes acerca de las políticas y prácticas ambientales de las organizaciones.

Primero se parte de la evolución y alcance de la Responsabilidad Social Empresarial, así como de las diferentes perspectivas teóricas sobre ésta y la importancia de los "stakeholders". En otro bloque de información se encuentra las acciones medioambientales de la dimensión externa de la Responsabilidad Social Empresarial, seguido de los millennials y su aproximación a los temas ambientales y por último los retos o desafíos que presentan los jóvenes en cuanto a la transición al primero empleo, haciendo énfasis en el contexto venezolano.

1. Responsabilidad Social Empresarial: evolución y alcance

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es un término que ha sido utilizado e implementado ampliamente tanto en las organizaciones como en sus agremiaciones donde exponen la RSE como una de sus consignas de actuación; tanto la sociedad como los gobiernos exigen a las empresas la implementación de programas basados en la RSE y a implementar en este ámbito políticas y normativas tanto nacionales e internacionales. (Sabogal, 2008).

De acuerdo con García (2015) durante la Revolución Industrial, los derechos de los trabajadores se encontraban vulnerados, los mismos realizaban su labor en condiciones desfavorables e inhumanas. Es a partir de dichas injusticias que comenzaron a surgir líderes del sector empresarial. En Inglaterra durante la segunda mitad del siglo XIX los empresarios comenzaron a demostrar preocupación por los impactos que había generado la Revolución Industrial en los trabajadores, comprobando que se pueden obtener ventajas en la producción actuando de forma ética. Mientras que en EE.UU una comunidad industrial ubicada en New Lanark introdujo medidas para lograr el bienestar laboral las cuales consistían en garantizar

las condiciones de sanidad en el trabajo, eliminar el trabajo infantil, adiestramiento y fomento de la educación para los trabajadores.

Así mismo, Bernal (2016) expone que dichas iniciativas, comenzaron a ser ejecutadas en Estados Unidos, debido a comportamientos pocos éticos por parte de empresas trasnacionales que fueron presionadas por el sector social, considerándolo así una obligación centrada en los intereses de los accionistas, dentro del marco legal. Otro factor que dio origen a estas prácticas filantrópicas fue la globalización del mercado, aunque existen autores como Dussel (1998, citado por Quiroja, López y Marti, 2009) que le atañen su existencia a tiempos más allá de la modernidad, pero es a partir de la era postindustrial, que éste sistema se acelera.

A partir de 1943, Johnson & Johnson presentó un eje de acción el cual consistía en el reconocimiento de la importancia que representaba para la empresa los grupos de interés. Es a partir de los años cincuenta a través de la publicación del libro *Social Responsibilities of the Bussinesman de Howard R. Bowen* que la responsabilidad social se comenzó a expandir y a implementarse por parte de las organizaciones. (Raufflet, Lozano, Barrera, y García, 2012, citados por Quezada, 2008).

Para el año 1960, diversos empresarios, entre ellos Thomas Watson de la empresa IBM y David Rockefeller del *Chase Manhattan*, dieron inicio a prácticas de responsabilidad social (Font, Gudiño, Medina, & Sánchez, 2008 citado por Quezada, 2008). En ese mismo año se promulgó la ley de hierro de la responsabilidad social, la cual sentó las bases para el accionar ético por parte de las empresas. (Areque y Montero, 2006, citado por Quezada, 2008).

Para aquella época el concepto de responsabilidad social conocido como la concepción que defendía Friedman, donde se plasmaba a la responsabilidad social como un acto individual, más no empresarial, comenzó a transformarse debido a la publicación del libro *Business and its Environment*, en el cual enfatizaba la responsabilidad que tenían los empresarios con la sociedad a causa de las actividades de producción de sus empresas. (Paladino, Milberg, y Sánchez, 2006, citados por García, 2015).

Pero es a partir de 1970 que se originó una diferenciación entre los conceptos de obligación social, responsabilidad social y la respuesta social, destacando la obligación social como los procesos que realizan las empresas debido a las imposiciones de los basamentos legales mientras que la responsabilidad social la definieron como la conducta

voluntaria fundamentada en principios éticos. Finalmente determinaron la respuesta social como el comportamiento organizacional en función de las necesidades de la sociedad. (Sethi, 1975; Raufflet, Lozano, Barrera, y García, 2012, citados por García, 2015).

Para comprender la evolución y expansión de la Responsabilidad Social Empresarial, se propone que su entendimiento no se apoye meramente en los procesos de operacionalización, estandarización y tecnificación. Dicho problema, implica que los autores se pregunten: "*¿cuál es el contexto socio-histórico y axiológico que promueve el surgimiento y expansión acelerada de la responsabilidad social empresarial?".* Por lo tanto, se puede considerar que el entorno social, político e institucional son factores decisivos para el afianzamiento de la empresa contemporánea, de los discursos y prácticas organizaciones que se dictan en su interior y desde su contexto inmediato. (Giraldo, 2008).

Se considera que el crecimiento de la Responsabilidad Social Empresarial va más allá de una simple aparición de modas administrativas o procesos de eficiencia económica, sino que es vista como la ampliación de una noción particular de lo que se considera "bienestar social" y el interés público, así extendiendo su importancia a diversos planos como lo son el social, institucional y político. (Giraldo, 2008).

Peter Drucker (1999, citado por Galuppo, 2017) expone que "la sociedad de la organización, la sociedad del saber, exige una organización basada en la responsabilidad en este sentido, en la gerencia moderna, la Responsabilidad Social Empresarial ha de ser un elemento interno de la ética de la organización". (p. 102). Según este autor la RSE no puede desligarse de la ética organizacional debido a que ésta pueda transcender su estrategia comercial para buscar incidir positivamente en su entorno social. En este sentido Rodríguez (2005) menciona que "la RSE es la posibilidad cierta de incidir profundamente, pero esto supone transcender, de la buena administración de unos fondos, a la promoción activa y audaz de nuevas posibilidades.*"* (p.6).

En base a lo que menciona el autor, las organizaciones presentan la oportunidad de innovar para crear un impacto mayor en la sociedad. En la actualidad las empresas creativas y arriesgadas presentan acciones de RSE limitadas, carentes de innovación, aunque existan mayores conocimientos y prácticas técnicas al respecto, los encargados de llevarlas a cabo se cohíben a trascender. (Rodríguez, 2005).

Porter y Kramer (2006, citado por Quintero, 2011) señalan que aquellas corporaciones cuyo fin último es promover información de las prácticas llevadas a cabo en

materia de responsabilidad para dar una imagen positiva a los grupos de interés, da como resultado a acciones desvinculadas con la sociedad, absorbiendo la posibilidad de un impacto social significativo.

Según Greaves (2006, citado por Quezada, 2008) a partir de la globalización del mercado las empresas han tomado mayor protagonismo en las acciones tanto económicas como políticas a nivel mundial. Los incrementos en la producción, en base al uso desmedido de los recursos naturales, el impacto que generan en la economía y la relevancia que presentan a nivel social, representan el papel protagónico que han adquirido las organizaciones en la sociedad. A pesar de ello, han surgido diversas exigencias y descontentos, debido a que en la mayoría de las ocasiones los beneficios que obtienen las organizaciones son traducidos en el incremento de la pobreza, desventajas sociales, violación de los derechos y contaminación ambiental.

1.1. El concepto de la Responsabilidad Social Empresarial

La Responsabilidad Social Empresarial se encuentra estrechamente vinculada al de la ética debido a que es considerada un supuesto indispensable para la toma de decisiones. De acuerdo con Galuppo (2017) existen diversas definiciones de Responsabilidad Social Empresarial, sin embargo, todas se encuentran de acuerdo en que la esencia de una empresa transciende de su función comercial a su potencial de influir positivamente en la sociedad. Según Brown (1992, citado por Cano, 2011) la responsabilidad es la capacidad de analizar diversas alternativas. En referencia al término “social” Guédez (2008, citado por Quintero, 2011) plantea que el ser humano es un ser social, pues desde que nace hasta que muere es dependiente e interdependiente, es decir, lo social se encuentra en su naturaleza siendo la sociedad donde se desarrolla un factor importante para su desenvolvimiento. Mientras que el término “empresarial” se refiere a las entidades que realizan las acciones, siendo la empresa en la actualidad una unión de personas que trabajan en función de la generación de productos o servicios.

En la actualidad se presentan diferencias en el uso de los términos Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y Responsabilidad Social Corporativa (RSC) los cuales en diversas ocasiones son implementados como sinónimos, sin embargo, algunos autores consideran que el término corporativo es limitativo, desplazando a otro tipo de organizaciones. (May, Cheney, y Roper, 2007, citado por Moros, Gonzáles y Rosario, 2014). A pesar de lo que se mencionó anteriormente, la Comisión de las Comunidades Europeas

(2001, citado por Ecoinnovarse, 2010) considera la RSE como sinónimo de la RSC, esta a su vez la define como: "…la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales con sus interlocutores sociales…" (p.6).

En este sentido, Yepes (2010, citado por García, 2015) define la responsabilidad social empresarial como aquella que integra más allá de las acciones sociales, estrategias de negocio que expresan la ética de la empresa y su compromiso voluntario con los empleados, promuevan los derechos humanos y laborales, demuestren transparencia y ventajas en las operaciones y transacciones financieras para los proveedores, distribuidores como para los consumidores, agentes leales con la competencia, interés por la reducción del impacto ambiental incluyendo la protección del ambiente inmediato y finalmente actuar en base a las necesidades sociales y de las comunidades que se encuentran más desprotegidas.

En términos conceptuales la RSE se encuentra vinculada a las dimensiones ambiental, social y económica, refiriéndose las mismas a lo que se conoce como Triple Cuenta de Resultados, donde la empresa para poder sobrevivir en el entorno social debe resultar económicamente viable, ser medioambientalmente sostenible y ser socialmente responsable. (Ecoinnovarse, 2010).

Entre los debates que han surgido en torno a la RSE se encuentra aquella interrogante de que si las organizaciones son socialmente responsables y especialmente las corporaciones y ante quienes son dirigidas dichas acciones. Según Brown (1992, citado por Cano, 2011) las corporaciones son consideradas agentes morales debido a que en estas se eligen infinidades de alternativas (objetivos, metas, procesos productivos, entre otros).

Así mismo Quezada (2008) señala que existen diversos argumentos que se encuentran a favor y en oposición de la RSE, sin embargo, los que se encuentran en oposición en su mayoría determinan la empresa como un sistema económico, el cual se responsabiliza únicamente de los propietarios, mientras los que defienden la RSE la consideran como un sistema socioeconómico el cual debe dar repuesta los grupos de interés.

De acuerdo con Carroll (2006, citado por García, 2015) los directivos de las organizaciones deben de cumplir con cuatro responsabilidades entre las cuales se encuentran la producción y rentabilidad (preocupación económica), cumplimiento de la ley, actuación ética más allá de lo que exige las leyes y por último se encuentran las responsabilidades discrecionales.

A pesar de que existen diversas definiciones acerca de la RSE diversos autores como Quezada (2008) determinan que existen distintas responsabilidades en el ámbito empresarial: “La RSE va más allá de las responsabilidades económicas y sociales, e incluye responsabilidades discrecionales y éticas. Cada una de estas responsabilidades tiene diferentes magnitudes, como se puede ver en la figura 1”. (p.11).

En el nivel inferior de la figura 1, se encuentran aquellos que comprenden un actuar desligado del comportamiento responsable y legal, posteriormente se encuentran aquellos que siguiendo los ideales de Friedman conciben la responsabilidad como el simple cumplimiento de las leyes, posteriormente se encuentran aquellos que comprenden un accionar basado en la ética y en la moral, el cual transciende el mero cumplimiento de las bases legales, busca que los grupos de interés sean tratados desde la honestidad y justicia, finalmente en una posición superior se encuentran las responsabilidades discrecionales las cuales asume responsabilidades en donde las sociedad presenta carencias. (Quezada, 2008).

Responsabilidades Discrecionales Ser un buen ciudadano corporativo Contribuir con recursos a la comunidad, mejorar la calidad de vida
Responsabilidades Éticas Ser ético Obligación de hacer aquello que es correcto, justo e imparcial Evitar el daño
Responsabilidades Legales Acatar la ley. La ley es la codificación social de lo que es correcto e incorrecto Jugar según las reglas del juego
Responsabilidades Económicas Ser rentable La base sobre la cual descansan los demás.

Figura 1. Tipos o niveles de la Responsabilidad Social Empresarial. (Carroll, 1979, citado por Quezada, 2008).

Según Quezada (2008) la responsabilidad social empresarial de mayor relevancia es la de carácter económico, debido a que la organización como pilar fundamental en la economía de una sociedad debe de garantizar en primera instancia su perdurabilidad en el mercado. A pesar de ello, la RSE integra de manera simultánea todas las responsabilidades, sin embargo, en la actualidad aunque no existen desacuerdos en las responsabilidades económicas y legales, existen confusiones en las responsabilidades éticas y discrecionales, así como en cuáles deben ser los *stakeholders* hacia los que las organizaciones deben tener responsabilidad. (Quezada, 2008). Sin embargo, Lanz (2008)

asegura que en la actualidad los empresarios que promueven actividades responsables, se han percatado que para llevarlas a cabo es indispensable tener en cuenta a los grupos de interés, dependiendo las estrategias del contexto en el cual se encuentre inmersa la empresa, la realidad de la misma y de las necesidades de la comunidad, dejando a un lado la relación de Responsabilidad Social Empresarial con simples actos de voluntad y filantropía.

Según Cano (2011) en el modelo catalogado pluralista o *stakeholder*, la administración de la empresa conforma a todos los grupos de interés relacionados con la misma (accionistas, miembros de la organización y los que integran la sociedad en general). Según Rodríguez, Fernández y Martín (2007, citado por Cano, 2011) el modelo *shareholder*, parece haber sido superado debido a que en la actualidad los grupos de interés demandan mayor responsabilidad social por parte de las empresas.

Friedman (2010, citado por Ferrer, 2013) señala que los *stakeholders* representan un grupo clave para el éxito empresarial. Desde esta perspectiva la responsabilidad social abarca la contribución hacia lo interno de la organización y sus colaboradores, y hacia el contexto donde se encuentra inmersa, superando así simples acciones filantrópicas (Machado, Berti y Caraballo, 2002, citado por Ferrer, 2013). Por consiguiente la responsabilidad social comprende una dimensión interna y una dimensión externa la cual se encuentra conformada por tres niveles: el primero se encuentra constituido por los accionistas, directivos y empleados, el segundo integra a proveedores, aliados y clientes y el tercero que abarca el contexto en general. El primer nivel se encuentra en la dimensión interna, mientras que el segundo y tercer nivel, en la dimensión externa. (Galuppo, 2017).

En la dimensión interna las distintas iniciativas sociales se encuentran desarrolladas para los colaboradores y a la producción, por medio de la salud y seguridad laboral, gestión ambiental y adaptación al cambio. Mientras que la dimensión externa se encuentra centrada en los *stakeholders* (grupos de interés) trascendiendo el contexto interno de la organización, incluyendo así "a los socios comerciales y proveedores, clientes, autoridades públicas y ONG". (Ferrer, 2013).

En este sentido Ferrer, (2013) señala que las "iniciativas sociales" que involucran a la dimensión externa le atribuyen a la empresa carácter competitivo. Así mismo, Quezada (2008) expone que las empresas que apoyan a través de iniciativas sociales a las comunidades y especialmente a los sectores más vulnerables logran mejorar su imagen e ingresos, pues por medio de este desempeño que se refuerza el interés y la lealtad por parte

de los consumidores, además permite atraer y retener a otros grupos relevantes como lo son los socios, inversionistas, empleados, entre otros.

A pesar de que las acciones sociales en la dimensión externa por parte de las empresas involucran más que acciones filantrópicas, esta última puede ser considerada como el inicio para alianzas estratégicas, sin embargo, dichas acciones involucran escasos compromisos, recursos, confianza y vinculación entre los integrantes, desvinculación del proyecto con los objetivos que persiguen las empresas, dinero como primordial recurso y estrategias básicas. (Gómez y Luis-Bassa, 2005, citado por Ferrer, 2013).

Una vez superadas las acciones caritativas basadas en la filantropía donde las empresas concebían la responsabilidad social como meras donaciones con carácter esporádico (Rendueles, 2010, citado por Ferrer, 2013) se comienza a dar apertura a acciones consecuentes (alianzas), sin embargo, dichas acciones no inhiben a las empresas a que lleven a cabo proyectos por sus propios medios. (Gómez y Luis-Bassa, 2005, citado por Ferrer, 2013).

Por lo tanto, las empresas que llevan a cabo iniciativas sociales basadas en alianzas presentan la oportunidad de enfocarse en el patrocinio del proyecto, mientras que la gestión es ejecutada por un socio, sin embargo, es indispensable que a nivel gerencial direccionen el proyecto a los intereses y objetivos de la organización, así como la ejecución y evaluación. (Gómez y Luis-Bassa, 2005, citado por Ferrer, 2013).

1.2. Evolución de la Responsabilidad Social Empresarial en Venezuela

En Venezuela, las prácticas en materia de Responsabilidad Social han madurado en el transcurso del tiempo, dando su origen desde las iniciativas caritativas a conceptos más complejos y estructurados de integración social. (Galuppo, 2017).

La aplicación de la Responsabilidad Social Empresarial en el país, comenzó a partir de la explotación de petróleo (1913) por parte de las empresas multinacionales, dando lugar a la aparición de empresas manufactureras y de servicio, debido a las nuevas demandas de consumo de la población. Por su parte, las empresas petroleras comenzaron a crear campos petroleros, en primera instancia para resolver problemas de viviendas de los trabajadores extranjeros. En dichas áreas de explotación, las empresas petroleras comenzaron a adoptar campañas de sanidad y asistencia social. A partir de estas prácticas los empresarios nacionales dieron inicio a la creación de conjuntos habitacionales y servicios tantos

sanitarios como educativos para los obreros. Otorgando beneficios que aún no tenían carácter obligatorio, sino que eran puestos en prácticas por la vigencia de la filantropía europea del siglo XIX. (Méndez, 2008).

Desde entonces en nuestro país y con algunas acepciones, las prácticas en materia de Responsabilidad Social Empresarial han sido implementadas con mayor impacto social. Según Guevara (2014): *"*Las empresas, especialmente las transnacionales, que siguen programas de Responsabilidad Social Empresarial, no sólo se preocupan por generar bienes y servicios, sino que también idean proyectos para beneficiar a las comunidades y crear fuertes vínculos con su entorno*".* (p. 25).

En virtud de ello, es indispensable destacar que los empresarios venezolanos, específicamente aquellos que se encuentran en el escaso grupo de grandes compañías, han tenido una actitud proactiva influenciada por los modelos trasnacionales de las empresas en las cuales se encuentran laborando, estos mismos a su vez han permitido que el sector empresarial se mantenga informado en lo referente a la Responsabilidad Social, desarrollen políticas y acciones constantes e integradas a los planes estratégicos los cuales involucren a los grupos de interés. En lo referente a las pequeñas y medianas empresas la ejecución de la responsabilidad social empresarial y de prácticas caritativas ha sido en algunos casos carentes y en carentes de fuerza, dichas prácticas se encuentran fundamentadas en acciones de caridad y en menor medida de lineamientos estratégicos, que refuercen la imagen y productividad de las organizaciones. (Galuppo, 2017).

En este sentido, Guevara (2014) señala la IV Encuesta de Responsabilidad Social en Venezuela para el año 2014, realizada por Espiñeira Pacheco y Asociados, donde exponen que de un total de 162 organizaciones consultoras, 36% de ellas cuentan con políticas de Responsabilidad Social Empresarial. Según los resultados de otras encuestas elaboradas años anteriores por Espiñeira Pacheco y Asociados, las empresas para el año 2014 presentaban resultados favorables, debido a que entendían los beneficios que se obtenían de la aplicación de los programas. Además exponen que para el año 2011, 73% de las empresas presentaban obstáculos para desarrollar estos proyectos, en su lugar en el año 2014 la cifra se redujo a 55%.

De acuerdo con Souto (2014) la situación económica que vive el país, ha impactado desfavorablemente a las prácticas en materia de responsabilidad social, pues los esfuerzos de los directivos, han sido concentrados en las prácticas operativas, las cuales han tenido una

restricción limitada desde todos los ámbitos desde el legal como el económico. Sin embargo, no se debe considerar como una justificación para que específicamente las PYMES (medianas y pequeñas empresas) dejen de practicar la Responsabilidad Social Empresarial. Así mismo menciona Souto (2014): "Por el contrario, en tiempos de crisis se hace aún más necesario que las empresas en su conjunto se sensibilicen y contribuyan a satisfacer las crecientes necesidades de su público de interés interno como externo de su organización". (p. 22).

Según Galuppo (2017) la encuesta Datos, en una investigación realizada en el año 2005, 21 de 26 millones de venezolanos se encontraban ubicados en los estratos más desfavorecidos (D Y E). Dicho deterioro del poder adquisitivo que se ha incrementado en los últimos 20 años ha provocado que las empresas tengan un papel más activo en la sociedad incrementando así las acciones sociales. Esta concientización no ha logrado inducirse en la sociedad, enfrentándose a las costumbres de antiguas prácticas. Sin embargo, toda crisis genera cambios, siendo esta una posible razón para el proceso de transformación de conciencia ciudadana.

2. Acciones por el medio ambiente como parte fundamental de la dimensión externa de la Responsabilidad Social Empresarial

Entre las diferentes preocupaciones que pueden presentarse por parte de las empresas se encuentran en la dimensión externa la responsabilidad hacia el medioambiente, la cual en la actualidad ha trascendido a una conciencia mayor, debido a que se encuentra más allá del mero cumplimiento de la legislación y utilización adecuada de la energía. Esto ha generado que las organizaciones y la sociedad en general consideren la responsabilidad medioambiental como parte de las actividades productivas de las compañías, sus resultados finales (valoración de los productos, servicios y procesos en el impacto ambiental), reducción de prácticas que afecten al medioambiente como lo son la producción de desechos y emisiones, aprovechamiento y manejo adecuado de los recursos. (Quezada, 2008). Diversas compañías de distintos lugares del mundo han determinado que el seguimiento de prácticas amigables con el medioambiente genera una gran ventaja competitiva en el mercado, es por ello que las principales empresas a nivel mundial han comenzado a integrar como eje principal a las estrategias del negocio la responsabilidad ambiental. (Quezada, 2008).

Entre los beneficios que genera dicha práctica se encuentran los de carácter financieros, productivos y corporativos. Según Quezada (2008) se determinan de la siguiente forma:

Beneficios Financieros:

- Diversas investigaciones han arrojado que las empresas con prácticas ambientales ejemplares generan mayores ingresos.

- Al minimizar los riesgos ambientales las empresas pueden evitar gastos.

- Diversos estudios de empresas han arrojado que los costos disminuyen al disminuir los desechos, al mejorar el uso de la energía, al prevenir la polución y al manejar adecuadamente los recursos.

- Recuperación del valor de los activos integrados a la producción.

Beneficios Productivos:

- Numerosas compañías han aprovechado las prácticas medioambientales como fuente de innovación, por medio de la ejecución de fundamentos teóricos medioambientales tanto en el diseño como en la cadena de producción, generando así en la mayoría de las situaciones prácticas eficientes o nuevos productos.

- En algunos casos las prácticas ambientales han generado mayor productividad por parte de los trabajadores y minimización de errores en la producción.

Beneficios Corporativos:

- Las empresas se han privilegiado de la imagen que le proporciona actuar en pro del medioambiente, siendo la publicidad el medio de divulgación, atrayendo así a inversionistas, además de significativos incrementos en los ingresos.

De acuerdo con Alarcón y Gómez (2015) las iniciativas en el ámbito ambiental se encuentran comprendidas por la retroalimentación entre la sociedad, las empresas y el estado, con la finalidad de impedir sanciones, mejorar procesos, utilizar los recursos de forma adecuada, entre otros. Estableciendo en este sentido políticas que tengan como finalidad delimitar el actuar de los individuos y el de las organizaciones, sin embargo, para que éstas mismas sean implementadas y beneficien al colectivo, debe existir un acuerdo

previo entre los actores, siendo la cultura organizacional un factor indispensable para la aceptación de políticas y prácticas ambientales.

Así mismo, Bohórquez y Gómez (2009, citado por Alarcón y Gómez, 2015) las organizaciones en la actualidad integran al concepto de RSE las prácticas y políticas medioambientales pues más que una "estrategia de mercadeo, se ha vuelto una obligación, debido a que la responsabilidad ambiental se enmarca dentro de las apuestas competitivas de la actualidad". (p. 156). Según Alarcón y Gómez (2015) dicha inclusión ha generado que las empresas logren una mejor imagen no solo antes sus clientes, sino ante sus competidores, diferenciando en la mayoría de los casos sus productos de los demás, promoviendo así la calidad de vida de la población y cuidado medioambiental.

Distintas acciones vinculadas con la actividad empresarial son causales de daños que afectan en gran medida al medio ambiente, en parte por la actividad principal de la organización o como consecuencia del quehacer diario de la misma. Así mismo, cada día las empresas llegan a consumir recursos energéticos para sostener los procesos productivos. No obstante este consumo sigue abasteciéndose de energías tradicionales que trae como resultado grandes impactos no solo a nivel local sino mundial, entre ellos encontramos el petróleo, carbón, energía nuclear y gas natural, (Galicia, 2009, citado por Fernández, 2015). Adicionalmente, estas fuentes no renovables llegan a ser nocivas, por lo tanto se debería impulsar el uso de energías limpias. Por otro lado, las empresas no toman la iniciativa de reciclar o depositar adecuadamente los residuos que éstas producen, ocasionando la contaminación del agua, suelo y la atmósfera. La respuesta a este problema reside en reducir, reutilizar y tratar de reciclar gran parte de los materiales utilizados, logrando reducir su impacto ambiental. (Fernández, 2015).

Las empresas desde sus distintas áreas que la conforman, pueden llevar a cabo varias acciones que permitan ser responsables con el medio ambiente. (Fernández, 2015). A partir de la siguiente tabla se plantea enumerar una serie de actividades vinculadas con el compromiso medioambiental de las organizaciones:

Tabla 1. Actividades relacionadas con el compromiso medioambiental.

Planificación y Organización	Operativa en base al producto	Operativa en base al proceso	Comunicación
• Definición clara del compromiso medioambiental. • Objetivos y planes ambientales a largo plazo. • Sistemas de medición y evaluación ambiental • Planes de contingencia medioambiental.	• Sustitución de los materiales contaminantes y peligrosos. • Posibilidad de reutilización y reciclaje del producto. • Diseños que optimicen los consumos de energía, agua y materias primas.	• Procesos que reducen el consumo de energía y de recursos naturales. • Procesos que permitan reducir los residuos y eliminarlos eficazmente. • Utilización de productos ecológicos. • Uso de equipamientos y tecnologías limpias.	• Elaboración y difusión de informes medioambientales. • Patrocinio de eventos medioambientales. • Colaboración con organizaciones ecológicas.

(González-Benito, 2005, citado por Fernández, 2015).

Para lograr disminuir el impacto ambiental y los problemas que se derivan de ésta, es indispensable adoptar soluciones en distintos niveles. El primer nivel comprende a las personas, su objetivo es limitar el consumo y ahorrar los recursos. El segundo nivel abarca a las empresas, las cuales deberán mitigar la contaminación que provocan, comprometiéndose con la calidad ambiental de sus actividades, productos y servicios. El último nivel concierne a las Administraciones, su labor corresponde a la regulación de un modelo de comportamiento respetuoso con el medio ambiente. (Granero y Ferrando, 2005).

2.1. Sistemas de Gestión Ambiental

Actualmente, las empresas pueden lograr que sus acciones no sean perjudiciales para el medio ambiente a través de los estándares de gestión medioambiental que se han ido difundido. Dicha gestión alude a todas las acciones que pueden ayudar al cumplimiento de los requisitos vinculados con la legislación medioambiental vigente, pudiendo mejorar la protección ambiental y a su vez reduciendo los impactos, cumpliendo con el control de las actividades, productos y servicios que potencialmente generan estas acciones. (Granero y Ferrando, 2005).

En otros tiempos, era clásico que la gestión empresarial agrupara elementos como lo son el conocimiento del mercado, estándares de calidad de sus productos, la motivación de

sus trabajadores, etc. sin tener en consideración el ambiente que los rodea. A pesar de lo mencionado anteriormente, cada día las empresas consideran el medio ambiente como un factor competitivo que puede implicar beneficios de mercado. De acuerdo con Granero y Ferrando (2005), si se desarrolla una política ambiental adecuada, ésta puede ayudar a: "reducir costes (ahorro de energía y materias primas), generar beneficios marginales (comercialización de residuos) y además posicionar a la empresa en el mercado, con ventajas competitivas frente a otras sin una política ambiental establecida." (p. 13).

Según Granero y Ferrando (2005) al adoptar un Sistema de Gestión Ambiental, se desea perseguir los siguientes objetivos:

- Facilitar el cumplimiento de la normativa ambiental.

- Identificar, controlar y prevenir los impactos ambientales de las actividades, procesos y productos o servicios de la empresa.

- Fijar las políticas para alcanzar los objetivos ambientales, y mejorar las relaciones con las partes interesadas bajo un sistema estructurado.

En la actualidad, las empresas cuentan con distintos modelos de Sistemas de Gestión Ambiental, ampliamente reconocidos y aceptados. De acuerdo con Ferrando y Granero (2005) "son patrones que enumeran y describen los elementos que deben implantar y desarrollar las organizaciones, las interrelaciones que deben existir entre ellos y los resultados mínimos que son deseable conseguir." (p. 15). Por lo tanto, se pueden encontrar dos grandes referencias en lo que concierne a dichos sistemas:

- **ISO 14001:** Para el ámbito internacional, las normas ISO 14000 establecieron a principios de los años 90 un conjunto de normas relacionadas con el medio ambiente y específicamente la ISO 14001 integra las pautas para la implantación de sistemas de gestión medioambiental. (Fernández, 2015).
- **Reglamento Europeo de Ecogestión y Ecoauditoría:** el EMAS es conocido como el sistema de gestión y auditoría ambiental de la Unión Europea. Para poder adherirse, las empresas deben realizar una serie de pasos como lo son: definir su política medioambiental, analizar sus actuales impactos ambientales, implantar auditorías, elaborar declaraciones medioambientales, constatar los pasos anteriores por verificadores externos, depósito de la declaración medioambiental en el

organismo competente y publicar la declaración validada. (Galicia, 2009, citado por Fernández, 2015).

2.2. Captación y Reclutamiento del talento para empleos verdes

De acuerdo con Stringer (2010) la sostenibilidad ambiental y otras acciones responsables por parte de las organizaciones son consideradas primordiales para la atracción de talentos potenciales, por lo tanto algunos aspirantes averiguan a través de los empleados actuales y/o retirados, la legitimidad de las prácticas verdes por parte de las empresas o si solo se trata de "lavado verde".

El reclutamiento verde es implementado por medio de prácticas ecológicas empresariales con la finalidad de atraer y retener a los empleados, para su ejecución se debe aplicar un enfoque integrado en las siguientes acciones: vincular la cultura organizacional con la sustentabilidad y con la marca, reclutamiento ecológico externo, poseer descripciones de cargos verdes y generar beneficios ecológicos. (Stringer, 2010).

- **Marca verde y cultura organizacional**

Una forma de vincular a los reclutas potenciales con la sostenibilidad de la organización es por medio de la promoción y ejecución de valores, prácticas y políticas verdes precisas. Dichas acciones pueden generar un mayor compromiso con el medio ambiente, pues pasarían a ser creíbles para los empleados y los nuevos candidatos.

- **Reclutamiento ecológico externo**

Así mismo, Stringer (2010) afirma que las organizaciones verdes al momento de atraer y reclutar talentos potenciales y comprometidos con el medio ambiente deben realizar una serie de acciones externas, entre las cuales se encuentran:

- Vinculación con organizaciones, grupos locales o asociaciones sin fines de lucro que se encuentren comprometidas con el cuidado del medio ambiente.
- Por medio de reclutadores o "headhunters" comprometidos con el medio ambiente.
- Haciendo uso de páginas virtuales que tengan como finalidad empleos verdes.

- **Descripciones de cargo**

Otra acción indispensable para captar empleados comprometidos con el medio ambiente, es generando descripciones de cargo que estén no solo vinculadas con las responsabilidades del puesto, sino que también involucren las responsabilidades para

minimizar el impacto ambiental. Adicionalmente, es necesario que se exijan conocimientos o experiencias sobre los deberes laborales del puesto en relación con el medio ambiente.

- **Beneficios verdes**

Conforme a lo que expone Stringer (2010), los candidatos comprometidos con el medio ambiente demandan por parte de los empleadores prácticas comerciales sostenibles. Entre las formas de manifestarlo es por medio de beneficios ecológicos como parte del paquete de compensación o por prácticas laborales. Entre los beneficios de compensación se encuentran:

- Fondos generados por actuaciones socialmente responsables.
- Donaciones para contribuir con el medio ambiente en nombre de un empleado.
- Subsidios para carros híbridos u otros automóviles alternativos.
- Subsidios para métodos alternativos de transporte (autobús o metro).
- Realizar eventos ambientalistas de carácter educativo y gratuito, impartir capacitación o dar reembolsos por participar en sesiones organizadas por terceros.

Diversas organizaciones se han percatado de la importancia que tiene el proporcionar "servicios ecológicos" o de facilitar su acceso fuera de las instalaciones. Entre los beneficios se encuentra la promoción de la salud por medio de terapias holísticas como acupuntura o masajes, otros se encuentran conformados por beneficios de acondicionamiento físicos (descuento en gimnasios locales) y promoción de alimentos verdes. (Stringer, 2010).

Las instalaciones como parte de los servicios ecológicos favorecen a la atracción, retención de talentos y al aumento de la productividad. También se pueden encontrar medidas ecológicas visibles como lo son paneles solares, parques eólicos o techos verdes. Incorporar esquemas de recursos humanos emprendedores y amigables, puede favorecer a que los empleados se sientan comprometidos con causas verdes. Entre otras prácticas podemos encontrar: el uso de la tecnología para realizar entrevistas, teleconferencias, teletrabajo, capacitación en línea, compartir el trabajo, presentaciones electrónicas, compartir los medios de transportes, reciclaje, espacios de oficinas eficientes en energía, entre otros. (Stringer, 2010).

Independientemente de la elección de las prácticas anteriormente descritas, las empresas están descubriendo la relevancia que presentan los beneficios ecológicos al momento de atraer, contratar y retener a los mejores talentos. (Stringer, 2010).

2.3. Millennials y su aproximación al medio ambiente

En las últimas décadas los problemas ambientales han ido cobrando mayor relevancia para la sociedad, dado a fenómenos como lo son el cambio climático y la contaminación, los cuales impactan negativamente sobre la biodiversidad y ecosistemas. (Sala et al., 2000, citado por Pavez, León y Triadú, 2016). Una de las respuestas a esta problemática ambiental ha sido la concientización por parte de la población a fin de que se pueda convivir con el entorno, preservarlo y hacer uso sustentable del mismo, así transformando las percepciones que se tiene de él. (Novo, 2009, citado por Pavez, León y Triadú, 2016).

La generación actual de jóvenes adultos probablemente se considera como la más consciente de su lugar dentro del ambiente ecológico que los rodea, habiendo crecido con las celebraciones del Día de la Tierra durante el transcurso de sus vidas. De hecho, este grupo generacional fue testigo del peor derrame petrolero en la historia de la humanidad, también vivió a través de las devastaciones causadas por desastres naturales tales como el huracán Katrina, el terremoto de Haití e Indonesia y el más reciente de todos el tsunami de Japón. Así mismo, dada a su exposición a estos eventos, algunos creen que esta generación será elemental en liderar el movimiento ambiental. (McDougle, 2011).

Los millennials tienden a ser optimistas y particularmente sensibles con respecto a los asuntos sociales y ambientales, buscando que el mundo sea un mejor lugar para vivir. Aspiran mejorar ambiente que los rodea y buscan crear conciencia social entre sus semejantes. (Pinaud, 2013, citado por Carvallo, 2014). Manifiestan interés en los problemas que afectan a nuestro planeta y se muestran dispuestos ante soluciones que logren disminuir los efectos adversos, se tiene como ejemplo a los sistemas o procesos sustentables que permitan ahorrar energía, reciclar, reutilizar, entre otros. (Carvallo, 2014).

De acuerdo con Gravett (2007, citado por Lobo, 2012) hay otros autores que comparten la idea de que los millennials son considerados ciudadanos globales, dado a que se preocupan no solo por el futuro a nivel local sino además a nivel global. Este compartimento se puede evidenciar en acciones ambientales responsables en los cuales los jóvenes se involucran como lo son el reciclaje y la reducción de desechos.

En general, estas actitudes pro ambientales suelen ser alentadoras, tomando en consideración que dichas actitudes positivas hacia el medio ambiente tienden a demostrar que están vinculadas positivamente con un conjunto de acciones individuales en pro del

ambiente, como reciclar, la reducción de desperdicios y el uso de transporte público. (Vining & Ebreo, 1992; Kaiser et al., 1999, citado por McDougle, 2011).

Por otro lado, dicha generación ha sido criticada por su nexo con todo lo relacionado a la tecnología y los artefactos inteligentes; a pesar de ello, una de sus grandes cualidades se fundamenta en el deseo de convertir el mundo en un lugar en donde no coexistan las desigualdades, mejorando el medio ambiente con el propósito de lograr una vida pura y sin riesgos para la sociedad (Peñalosa y López, 2016).

En base a un estudio realizado por Mathur y Tandon (2016) se revela que, en general, la generación de los milleninials posee un alto nivel de conciencia sobre la conservación del medio ambiente y abrazan la causa a través de acciones preventivas. Los encuestados mostraron preocupación por la creciente degradación del ambiente causadas por las acciones de los seres humanos y están convencidos de que los peligros inminentes de tales acciones irresponsables puedan acumularse y causen mayores repercusiones.

Los autores Corraliza y otros (2004, citado por Acebal y Brero, 2005) plantean los factores que condicionan la conciencia ambiental, entre ellas se encuentran: el nivel de información, las creencias, la consideración sobre temas ambientales, el compromiso para realizar acciones ambientales y las normas que puedan influir para que una persona pueda implicarse en un plan pro ambiental.

Así como la vida personal tiene una gran repercusión en las decisiones de los jóvenes, el medio ambiente y los asuntos sociales, ocupan a su vez un lugar importante en el momento de escoger a las empresas en las cuales querrán trabajar. La empresa soñada por éstos es aquella que se interese por mejorar las condiciones de las comunidades inmersas a su alrededor. Así mismo, esta generación tiene una gran preocupación por el medio ambiente, ya sea a la hora de consumir como en la elección de una empresa para construir su carrera. (Carvalho, De Oliveira, Do Nascimiento y Prudéncio, 2015).

Incluso en las áreas de trabajo, la nueva generación de jóvenes adultos ha sido enseñada a valorar las “empresas sustentables” y a los empleadores que acoplan comportamientos ambientalmente responsables (Hewlett et al., 2009, citado por McDougle, 2011). Así mismo, se sienten atraídos por empresas socialmente responsables que se involucran en prácticas comerciales verdes (Bernardin y Russell 2013, citado por McAdoo, 2012). A medida en que las compañías se vuelven ecológicas, presentan mejorías en cuanto

a la retención de sus empleados y aumentan las demandas de empleo, particularmente en la generación de los millennials.

De acuerdo con un estudio reciente, se encontró que un 83% de estudiantes universitarios egresados aceptarían un 15% de reducción salarial para obtener un trabajo en donde las empresas busquen hacer una diferencia social o ambiental en el mundo; así mismo un 97% desean trabajar para empresas ecológicas. (Williams, 2015).

Las estrategias comerciales sostenibles pueden beneficiar el resultado final mediante la disminución de costos y pasivos, pero a su vez aumentando la eficiencia y efectividad, consiguiendo una mayor satisfacción por parte de los clientes y una imagen corporativa mejorada. (McAdoo, 2003).

Según Cone Communications (2016) los millennials en comparación con las generaciones predecesoras, valoran el compromiso que tenga una empresa en relación con las prácticas empresariales responsables y lo ven como un factor determinante en su selección de empleo, por lo tanto:

- Un 75% señala que aceptaría un recorte salarial para trabajar en una empresa responsable.
- Un 83% sería más leal a una empresa que les ayuda a contribuir en asuntos sociales y ambientales.
- El 88% afirma que su trabajo llega a ser más satisfactoria cuando se le brindan oportunidades que logren un impacto positivo en relación con temas sociales y ambientales.
- El 76% considera en donde trabajar de acuerdo a los compromisos sociales y ambientales que lleve a cabo una compañía.
- Un 64% no aceptará trabajar para una empresa que no tenga prácticas sólidas de RSE.

Así mismo, los jóvenes millennials no solo se muestran interesados en saber sobre las prácticas responsables que se encuentran realizando sus empleadores, sino también presentan una preocupación por involucrase en las mismas. De acuerdo a Lisa Manley vicepresidente ejecutiva de estrategia de CSR en Cone (s.f citado por Cone Communications, 2016) la generación Y encuentra su campo laboral como parte de lo que son y de la imagen que transmiten, por lo tanto consideran indispensable trabajar en una organización que les

permitan influir o ser agente de cambio tanto a nivel interno como externo de donde se encuentran laborando.

En este mismo sentido, Cone Communications (2016) a través de una investigación realizada demostró que el 89% de los empleados millennials esperan participar y colaborar activamente en las prácticas de responsabilidad social empresarial, además buscan que el empleador les confiera actividades relacionadas con prácticas responsables.

2.4. Situación ambiental en Venezuela

Venezuela presenta una historia exitosa en temas ambientales, debido a que el marco legal e institucional presentes para finales del siglo XX contaban con creaciones de leyes ambientales e institucionales, tales como la creación del primer Ministerio del Ambiente en Latinoamérica. Además, se llevó a cabo el Plan Nacional de Aprovechamiento de los Recursos Hidráulicos (COPLANARH) el cual se basaba en una visión ambiental integral, centrada no solo en los distintos recursos naturales, sino, en el impacto que generaba en el crecimiento económico y social. Posteriormente, en la misma década se presentaron diversos proyectos en materia medioambiental que permitieron desarrollar un Plan de Ordenamiento Territorial y Manejo Ambiental. (Vitalis, 2017)

A pesar de esto, Guerrero (2011) destaca que la situación del país ha cambiado radicalmente y se le ha dado mayor prioridad a los cambios del modelo político-económico, dejando a un lado otros aspectos de la vida que también merecen atención. De tal manera que durante los últimos 15 años el área ambiental no ha sido una excepción, por lo tanto, se ha podido constatar un precipitado crecimiento del deterioro de diversas áreas protegidas, los recursos naturales e individuos asociados a ellas.

En la actualidad, la reputación en lo ambiental ha decaído de forma abismal, centrándose la preocupación en las políticas ambientales establecidas, las cuales han dado lugar al retroceso de los avances alcanzados en la década anterior. (Vitalis, 2017).

Así mismo, en nuestro país encontramos variedad de normativas ecológicas que son establecidas por el Estado para la protección de la biodiversidad de habitas y ecosistemas. A pesar de ello, estas iniciativas en la mayoría de los casos no son respetadas. (Espinoza, 2017).

De esta manera, Garay (s.f, citado por Espinoza, 2017) acentúa la importancia de renovar la legislación medioambiental hacia los nuevos retos y desafíos que puedan

presentarse sobre estos temas. No obstante, en el caso de Venezuela con frecuencia la normativa no se encuentra acorde a las nuevas realidades.

Uno de los principales retos para la preservación y cuidado del medio ambiente en Venezuela, reside en que si bien existen políticas y leyes que regulan en esta materia, pero en la práctica ningún individuo acata las normativas. En este sentido, al incumplir con las políticas pro-ambientales habrá una mayor probabilidad de ocasionar daños a los diferentes ecosistemas, lo cual paulatinamente puede suscitar desastres en el medio ambiente, ya sea por fenómenos naturales o por la acción de los seres humanos. De tal modo, es de vital importancia valorar la flora y fauna, la cual si se llega a descuidarse podrá perderse a largo plazo y repercutir de manera negativa en la vida y salud de las personas. (Espinoza, 2017).

Según un estudio elaborado por Vitalis (2017) para el año 2016 se detectaron cinco problemas en la gestión ambiental de Venezuela; encontrándose los siguientes: "minería y su impacto el medioambiente, el Arco Minero, gestión inadecuada de los Recursos Hídricos, deficiente manejo de los residuos y de los desechos sólidos, pérdida de la biodiversidad y vulneración de las áreas protegidas". (p. 16).

Entre las prácticas y políticas positivas en pro del medio ambiente desarrolladas para el año 2016 e identificadas en el estudio de Vitalis (2017) fueron las siguientes: convenios climáticos con firmas internacionales, debido a la crisis económica se está reutilizando los productos y reciclando, integración de profesionales, sociedad civil y ONG en contra del Arco Minero, educación ambiental y su impacto favorable en instituciones educativas (básicas, medias y universitarias) consumo eficiente, desarrollo de agricultura urbana, manifestaciones por los servicios del agua, entre otras.

Por lo tanto, para que se mantengan e incrementen prácticas y políticas positivas para el ambiente, es indispensable un cambio de conciencia a partir del cual se podrá conseguir si la población de jóvenes, aquellos que conformarán la futura generación del país, muestren sensibilidad frente a los temas medioambientales. (Díaz, G. s.f, citado por Espinoza, 2017).

Los problemas ambientales conllevan consigo consecuencias a largo plazo y las decisiones que lleguen a tomarse impactarán en el futuro. Por lo tanto, se considera una labor en la que deben participar todos y en especial en un país como Venezuela, en donde los individuos no respetan las políticas ambientales y saben con exactitud que las sanciones difícilmente serán ejecutadas. (Espinoza, 2017).

3. Retos y desafíos de los jóvenes en el proceso de transición al primer empleo

A partir de la era moderna, se considera la inserción laboral de los jóvenes como un componente esencial para transitar a la adultez, esto se debe a que los ingresos propios van a generar la base material para mermar de manera gradual y así luego suprimir la dependencia económica respecto a los padres y constituir un hogar propio. (Weller, 2007).

La inserción laboral en términos amplios ha sido objeto de interés y estudio en estos últimos años. Este interés se ha generado en paralelo a la creciente dificultad de su logro, especialmente en jóvenes universitarios. Por lo tanto, los autores García y Gutiérrez (1996) definen la inserción laboral como: "el proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos". Este proceso coincide, dentro de una sociedad moderna, con la etapa juvenil, por lo tanto, constituye una transición social que va del sistema educativo y de la familia, hacia adentrarse en el mercado de trabajo y la independización familiar. (García y Gutiérrez, 1996).

Desde la panorámica de muchos jóvenes, los cambios económicos, sociales y culturales de estos últimos tiempos, han relativizado el papel del trabajo en relación con otras actividades y aspectos de la vida, y se ha ido alargando el tránsito de la juventud a hacia la adultez. (Hopenhayn, 2004, citado por Weller, 2007). La inserción laboral sigue considerándose un factor determinante, como pauta cultural prevalente, y como un anhelo individual de la inmensa mayoría de los jóvenes. (Weller, 2007).

No obstante, las recientes condiciones económicas y laborales no han podido beneficiar la inserción de los jóvenes en el mundo actual del trabajo. Además de los vaivenes de la coyuntura económica, se encuentran procesos más bien estructurales que llegan a perjudicar los mercados de trabajo y, en especial, a la inserción laboral juvenil. Entre ellos podemos encontrar las recientes dinámicas de la oferta y la demanda laboral, las variaciones en el funcionamiento de los mercados de trabajo, así como las modificaciones socioeconómicas que van más allá de dichos mercados. (Weller, 2007).

De acuerdo con un artículo elaborado por Weller (2006) algunas de las tensiones presentes en la inserción laboral de los jóvenes se encuentra que:

- Los jóvenes poseen mayores niveles de educación formal que las generaciones anteriores, pero a su vez se les dificulta insertarse en el mercado laboral.

A partir de esta situación, las condiciones de inserción laboral de los jóvenes más calificados se verán estropeadas en los momentos de crisis, debido a que si no se propicia la generación de nuevos puestos de trabajo, su ventaja competitiva podrá verse afectada y entran al trabajo en sectores de baja productividad.

- Se examinan fuertes tensiones entre las expectativas de los jóvenes sobre los beneficios de la inserción al mercado laboral y la realidad que viven en él.

Por lo que respecta a las expectativas, éstas se encuentran focalizadas en la búsqueda del bienestar individual, así como el de la familia paterna, para luego sentar base a la formación de un hogar propio, el reconocimiento social, entre otros. A pesar de ello, la realidad del mercado de trabajo no logra satisfacer estas aspiraciones de los jóvenes o lo hace sólo parcialmente.

- El mercado laboral demanda experiencia laboral, pero para el caso de muchos jóvenes que se encuentran en la búsqueda de trabajo por primera vez se les dificultad acumular esta experiencia.
- Los jóvenes encaran la presión de dos factores relevantes como lo son sus preferencias culturales y las pautas exigidas por un mercado de trabajo marcado por una cultura dominante.

Por lo tanto, ellos se sienten excluidos por motivos de edad y expresiones culturales, debido a que el mercado está tomando en consideración la experiencia laboral y no acepta ciertas expresiones sub-culturales, que puedan llegar a desfavorecer la imagen de las empresas frente a sus clientes y, de esta forma, sus resultados económicos.

Los estudiantes universitarios que concluyen sus estudios y abordan la búsqueda de su primer empleo no están totalmente familiarizados con las dificultades y adversidades que deben ir superando antes de situarse en el mercado de trabajo con una cierta estabilidad. Esta fase de transición que deben afrontar los jóvenes al salir de la universidad, requiere de aprendizaje y entrenamientos específicos para rentabilizar con éxito el capital de formación que han adquirido a lo largo de sus estudios. (Sabiote y Pérez, 2007).

García y Bañez (2017) definen el primer empleo para egresados universitarios como: "la experiencia inicial al insertarse por primera vez en el mercado laboral, donde el éxito estará sujeto a las habilidades y cualidades que posean, así como el entorno o la situación del mercado de trabajo*".* (p. 12).

Así mismo, Sabiote y Pérez (2007) aseguran que el trascurso desde que los jóvenes concluyen sus estudios universitarios hasta que consiguen sus primeras experiencias de empleo en el mundo laboral, constituye un intervalo determinante para su futuro en el ámbito de trabajo. La apresurada transformación de los mercados de trabajo, está incitando cambios sustanciales en la definición, análisis y estudio de los procesos de transición al mercado laboral por parte de los egresados universitarios.

Uno de los principales retos al cual los profesionales, una vez egresados, deben enfrentarse, es precisamente el acceso al primer empleo. Los profesionales que intentan acceder por primera vez al mercado de trabajo sufren las consecuencias de su falta de experiencia. (Sabiote y Pérez, 2007).

En algunos casos, los profesionales llegan a considerar el trabajo como un medio instrumental por el cual suelen percibir ingresos para que posteriormente puedan realizar otras actividades. Las responsabilidades que el profesional va asumiendo poco a poco, hace que éste vaya asimilando el compromiso y la disciplina. De igual manera, los primeros empleos a los cuales tienen acceso estos profesionales tienden a estar vinculados a mercados de trabajos secundarios, entendiéndose como aquellos en los cuales los jóvenes realizan labores que la empresa estima mecánicas y rutinarias. (Osterman, s.f.; Requena, 1991, citado por Ocando, 2000).

En el caso particular de Venezuela, Zúñiga (2016) destaca que el país se encuentra en un proceso de transición demográfica, en donde se ha establecido la estructura por edad de la población en términos beneficiosos: mayor proporción de población en edad activa frente a población en edad de dependientes. Por lo tanto, los jóvenes van a representar un rol distinguido en el escenario laboral como los impulsores del desarrollo económico y social del país. Al momento de analizar los temas vinculados con el ámbito laboral, la población joven cobra especial relevancia, ya que simbolizan la oferta de mano de obra futura que sigue obteniendo educación formal y/o capacitación para el trabajo o se encuentra al inicio de su trayectoria laboral.

La paradoja sobre la situación laboral de los jóvenes venezolanos permite evidenciar que: a) los que poseen una alta formación, son los que sufren mayores adversidades al momento de insertarse en el mercado de trabajo; b) así mismo existe una proporción de jóvenes cuyo bajos niveles de educación les resulta factible para la obtención de empleos, pero considerados de baja calidad. Por lo tanto, las deficiencias que presenta el sistema

educativo y productivo, hacen que la población juvenil sea una de las más vulnerables. (Zúñiga, 2016).

En Venezuela el trabajo informal predomina sobre el trabajo formal, generando como consecuencia una desvinculación entre la formación y las oportunidades en la inserción laboral, afectando principalmente a la población juvenil la cual representa el 38,7% de la población económicamente activa según el Instituto Nacional de Estadística (2013, citado por García, Ayala y Ponte, 2017). Esta desventaja que representa para los jóvenes que poseen una educación superior o universitaria se presenta por las características del mercado de trabajo las cuales no se adaptan a este grupo de bachilleres y profesionales, siendo estos últimos los que se encuentran principalmente vulnerables en alcanzar sus expectativas laborales conforme a su nivel de preparación.

De acuerdo con García, Ayala y Ponte (2017):

> "Todos estos jóvenes exponen su deseo imperante por lograr un mayor desarrollo y lo demuestran en sus altos índices de empleabilidad, por lo que para este grupo de jóvenes, el motivo del retraso de su emancipación no tiene que ver con motivaciones internas sino con razones contextuales que limitan y obstaculizan que los jóvenes se desarrollen, y es de esta manera como ellos mismos lo perciben". (p. 65)

Por otro lado, las dificultades que presentan los jóvenes al momento de la inserción laboral, surgen a su vez del contexto de crisis en el cual las empresas se encuentran en la obligación de la reducción del personal, especialmente de aquellos que son considerados nuevos ingresos o que carecen de experiencia laboral. (García y Bañez, 2017).

Otro factor que perjudica el empleo en Venezuela tiene que ver con la precariedad o trabajos de baja calidad. Según la ENJUVE (IIES-UCAB), para el año 2013 un 38% de la población joven se encontraba trabajando en empleos informales, carentes de protección, estabilidad, entre otros aspectos. (García, Ayala y Ponte, 2017).

Una de los principales problemas que se presenta en el proceso emancipatorio laboral de los jóvenes, tiene que ver con el deseo de trabajar y de construir una vida propia a través de sus empleos pero esta visión se ve afectada dado a la realidad en que está inmerso el mercado laboral, el cual presenta altos índices de desempleo e informalidad, y consta de condiciones precarias de trabajo. (García, Ayala y Ponte, 2017).

Como ya ha mencionado anteriormente la autora Zúñiga (2016) y a modo de conclusión, una inserción adecuada se verá determinada por dos factores como lo son la educación que reciban los jóvenes y las características económicas del país, ya que precisará no sólo la cantidad de empleo que se va a generar, si no el tipo de trabajo que se va a demandar, así como la calidad de los mismos. Es por esto que los responsables en el diseño y ejecución de políticas públicas llevan consigo una tarea importante en cuanto a materia laboral y medidas que logren la verdadera integración de la población de jóvenes.

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

1. Diseño y tipo de investigación

La presente investigación corresponde a un estudio de tipo no experimental, el cual es definido por Hernández et al. (2006) como un estudio que se lleva a cabo sin la manipulación intencional de las variables independientes, en donde sólo se limita a observar los fenómenos de su entorno natural para luego analizarlos. Tomando en consideración dicho planteamiento esta investigación tiene como objetivo el estudio de 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 organizaciones empleadoras, en el propio entorno universitario sin que implique ninguna manipulación o control por parte de los investigadores sobre las variables o los participantes. Por otra parte, el diseño de la investigación fue transversal, debido a que se estudió en un solo momento la variable que representa las expectativas y valoraciones sobre las políticas y prácticas ambientales.

La investigación presenta un alcance descriptivo, caracterizándose este tipo de estudio por la recolección de información para posteriormente ser medida sin el propósito de establecer cómo se relacionan las variables o conceptos. (Hernández et al, 2010).

2. Unidad de análisis, población y muestra

a) Unidad de análisis

La unidad de análisis hace referencia a la entidad u objeto social de una determinada población que será sometida a estudio en la investigación empírica. (Corbetta, 2010). Por lo tanto, se consideró como unidad de análisis a los estudiantes universitarios de último año/semestre de carrera de la Universidad Católica Andrés Bello.

b) Población

La población es definida por Corbetta (2010) como *"*un conjunto N unidades, unidades estadísticas o unidades de análisis, que van a constituir el objeto de estudio, donde N es el tamaño de la población*."* (p. 274). A partir de dicho planteamiento, se definió como población a los 1.499 estudiantes universitarios de último año/semestre de carrera de la Universidad Católica Andrés Bello.

Tabla 2. Población de estudiantes clasificados por escuela (anual/semestral).

Escuela Semestral	Anual	8vo Semestre	10mo Semestre	TOTAL
Administración y Contaduría		437	157	**594**
Ciencias Sociales	90	40		**130**
Comunicación Social -PR-			164	**164**
Derecho	136			**136**
Economía		87		**87**
Educación -PR-		19		**19**
Filosofía -PR-		1		**1**
Ing. Telecomunicaciones -PR-			63	**63**
Ingeniería Civil			70	**70**
Ingeniería Industrial			79	**79**
Ingeniería Informática			50	**50**
Letras	21			**21**
Psicología	85			**85**
TOTAL	**332**	**584**	**583**	**1.499**

c) Muestra

La presente investigación se basó en un muestreo no probabilístico debido a que los estudiantes de último año/semestre de la Universidad Católica Andrés Bello no tuvieron la misma posibilidad de ser seleccionados en la muestra.

Entre los tipos de muestreos no probabilísticos se encuentra el muestreo por cuotas, el cual es seleccionado para la investigación puesto que se debe dividir la población de referencia en subpoblaciones o estratos mediante variables conocidas, en el caso de estudio se encuentra estructurada por carreras. (Corbetta, 2010).

Posteriormente a la identificación de los estratos, se calculó la proporción (peso) de cada uno de ellos, los cuales son multiplicados por el tamaño de la muestra (n) obteniéndose así la cantidad de alumnos considerados para cada carrera, éstos a su vez fueron seleccionados de forma libre. (Corbetta, 2010). Para hallar la muestra es indispensable haber identificado los estratos como se mencionó anteriormente.

Según Corbetta (2010) la muestra es el conjunto de *n* unidades de muestreo, que hace referencia a los casos que serán escogidos entre las *N* unidades que componen esta población, siendo ésta la más representativa para lograr los objetivos del estudio. Para el cálculo se

determina primero la muestra global con la fórmula de muestras finitas, debido a que la población es limitada. (Sierra- Bravo, 1991, citado por Carrera y Manzano, 2014).

$$n = \frac{(Z)^2 * (N) * (p) * (q)}{(e^2 * (N-1)) + (Z^2 * p * q)}$$

En la cual:

n= tamaño de la muestra **p**= probabilidad de éxito (0.5)

z= nivel de confianza (95%-1,96) **q**= probabilidad de fracaso (0.5)

N= tamaño de la población **e**= nivel de error o precisión (5%- 0.05)

Por consiguiente al sustituir en la fórmula se obtiene lo siguiente:

$$n = \frac{(1{,}96)^2 * (1499) * (0{,}5) * (0{,}5)}{(0{,}05^2 * (1499-1)) + (1{,}96^2 * 0.5 * 0{,}5)} = \frac{1439{,}640}{4{,}705} = 305.981$$

Como resultado, se obtuvo 305 lo cual representa la muestra total de la población objeto de estudio. Por medio de la siguiente tabla se presentarán los resultados obtenidos:

Tabla 3. Muestra ideal por escuela considerada para el estudio.

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	79	5	16
Ingeniería Informática	50	3	10
Letras	21	1	4
Psicología	85	6	17
Total	**1.499**	**100**	**305**

En base a lo expuesto anteriormente y por la dificultad que representó la búsqueda de los estudiantes que participaron en dicho estudio, se procedió a un muestreo de bola de nieve. Según Corbetta (2007) la aplicación de este tipo de muestreo es de utilidad para

aquellas poblaciones de difícil acceso. Por lo tanto se identificaron a los sujetos por medio de los propios entrevistados. La forma de proceder según Corbetta (2007) es a partir de una pequeña cantidad de personas que cumplen con los estándares exigidos, los cuales una vez que hayan sido abordados para la aplicación del estudio, deben servir como apoyo para la búsqueda de individuos con las mismas características. El factor negativo corresponde a que los alumnos que no fueron "socialmente activos" o que no asistieron a la universidad por la culminación de la carga académica, tuvieron menor probabilidad de ser parte de la muestra.

3. Variable: definición conceptual y operacional

Para el desarrollo del estudio se considera una variable principal, "expectativas y valoraciones acerca de las políticas y prácticas ambientales de las organizaciones empleadoras", cuya definición conceptual se presenta de la siguiente manera:

De acuerdo con Pozzi (2003) una expectativa se crea en base a la interpretación que una persona genera a raíz de una situación o experiencia particular, lo cual se concibe como una percepción subjetiva. Ésta tiene lugar una vez que las personas infieran supuestos sobre lo que pueda pasar en un futuro o a los resultados que ansían obtener. Suelen considerar como predicciones o previsiones acerca de resultados futuros esperados.

Distintos autores han revelado que el estudio de las expectativas en el ámbito laboral, sirve para explicar y predecir no solo el comportamiento, desempeño, motivación, satisfacción laboral, sino también las decisiones de carrera que toman los individuos. (Rousseau, 1990, citado por Pozzi, 2013).

Las expectativas se originan cuando los individuos infieren en promesas que buscarán que se cumplan en vista de una relación fructífera a largo plazo. En consecuencia terminan por convertirse en compromisos u obligaciones para aquéllos que forman parte de una relación de trabajo. (Roehling, 2008, citado por Pozzi, 2013).

Para el caso particular de las valoraciones, Lazarus (1999, citado por Pérez y Redondo, 2006) señala que en dicho proceso de valoración se encuentran con dos actos: una valoración primaria y una valoración secundaria que están interrelacionadas pero funcionan de forma independiente y es conveniente comentarlos por separado. El acto primario de valoración "se refiere a la relevancia que posee lo que está sucediendo en relación a los objetivos, las metas, los valores, los compromisos o las creencias que esa persona tiene." (p. 7).

Para el secundario, Lazarus (1999, citado por Pérez y Redondo, 2006) expone que "es un proceso de evaluación que se centra en lo que la persona puede hacer ante esa situación relevante para mantener o conseguir el bienestar y una buena adaptación." (p. 7). En este caso se evalúa los recursos de afrontamiento que la persona dispone para manejar cualquier situación relevante para el propio bienestar.

Para el caso de la presente investigación, las expectativas y valoraciones de los jóvenes acerca de las políticas y prácticas ambientales de las organizaciones empleadoras hacen referencia a que los millennials están dispuestos escoger empresas que implementen prácticas ambientales, así como de aceptar salarios inferiores con la finalidad de colaborar y participar en una organización responsable. Así mismo, se destaca que dicha generación son consumidores que ejercen presión hacia las organizaciones para que produzcan bienes y servicios verdes que contribuyan con la sostenibilidad. Por otro lado, estos jóvenes están de acuerdo y consideran indispensable la educación ambiental que se pueda impartir desde la universidad hasta dentro del área de trabajo. Los actuales y futuros colaboradores de la generación Y han demostrado gran interés en ser parte de la solución, todo esto en pro de que se sientan identificados y motivados en trabajar en una compañía socialmente responsable.

Por consiguiente, estos jóvenes afirman que su trabajo puede llegar a ser más satisfactorio cuando se les ofrecen oportunidades que logren un impacto positivo con respecto a temas sociales y ambientales, dado que esta generación posee un alto nivel de conciencia sobre la conservación y buscan mejoras a través de acciones preventivas.

Adicionalmente, se consideran 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).

Tabla 4. Operacionalización de la variable expectativas y valoraciones.

Variable	Dimensiones	Indicadores
Expectativas y valoraciones acerca de las políticas y prácticas ambientales de las organizaciones empleadoras	Preferencias asociadas a la selección de la organización empleadora.	- Nivel de importancia atribuida a la implementación de prácticas ambientales.
		- Nivel de interés en trabajar en organizaciones que generen impactos adversos en el medio ambiente.
		- Sentimientos de compromiso y lealtad en relación con la posibilidad de trabajar en una organización responsable con el medio ambiente.
		- Nivel de importancia atribuida a la aceptación de una posición con responsabilidades explícitas en temas verdes.
	Contraste entre la presencia de políticas y prácticas ambientales con la compensación.	- Disposición a aceptar salarios más bajos en organizaciones responsables con el medio ambiente.
		- Nivel de prioridad hacia los temas ambientales versus los componentes de compensación.
	Preferencias sobre el consumo de productos y servicios de organizaciones verdes.	- Actitud general hacia el consumo responsable.
		- Correspondencia entre el interés por trabajar en organizaciones responsables con el medio ambiente y el consumo de bienes y servicios verdes.
	Interés por el involucramiento en actividades asociadas con el cuidado del medio ambiente dentro o fuera de la organización empleadora.	- Nivel de identificación con la posibilidad de ser parte de la solución de los problemas ambientales.
		- Nivel de interés por participar en actividades para la preservación del medio ambiente. (Reciclaje, limpieza de los espacios verdes, etc.)
		- Nivel de importancia atribuida a la educación en temas ambientales en la universidad y dentro de la propia organización empleadora.
		- Aspectos específicos de interés para la formación en temas ambientales.

Tabla 5. Operacionalización variable comportamiento ecológico.

Variable	Dimensiones	Indicadores
Comportamiento ecológico	Activismo	Items 1 al 8 del instrumento Escala de Comportamiento Ecológico (ECE).
	Ahorro de agua y energía	Items 9 al 17 del instrumento Escala de Comportamiento Ecológico (ECE).
	Limpieza urbana	Items 18 al 21 del instrumento Escala de Comportamiento Ecológico (ECE).
	Reciclaje	Items 22 al 23 del instrumento Escala de Comportamiento Ecológico (ECE).

- **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.

4. Procedimiento para la recolección y el análisis de los datos

a) Instrumento

De acuerdo con Hernández et al. (2010) el investigador para poder formalizar un instrumento de medición, debe percibir si este se encuentra previamente elaborado y si se adapta al estudio o en tal caso determinar si es uno nuevo, de qué tipo va hacer y en cuál contexto será aplicado. Por consiguiente, al ser un estudio novedoso el instrumento fue elaborado a partir de las dimensiones establecidas anteriormente. Así mismo, el estudio es llevado a cabo por medio de encuestas con preguntas cerradas que dado al caso podrán ser procesadas de manera independiente y aplicadas en cuestionarios auto cumplimentados.

Así mismo, Hernández et al. (2010) las preguntas cerradas son aquellas donde los participantes deben delimitarse a las categorías preestablecidas, estas a su vez pueden ser consideradas como dicotómicas (dos opciones de respuesta) o integrar varias alternativas de respuestas. Este tipo de preguntas se caracterizan por su facilidad de codificación y análisis. Es indispensable que el cuestionario se encuentre elaborado de una forma tal que las

preguntas eviten la ambigüedad, el lenguaje sea sencillo, las preguntas no deben sugerir las respuestas y sus alternativas de repuestas deben relacionarse con el estudio. (Ander, 1974).

Con respecto a la primera parte del instrumento, se busca medir el comportamiento ecológico de los jóvenes que cursan el último año/semestre de la carrera, a través de un cuestionario elaborado y validado por Pato (2004) por medio del coeficiente Alfa de Conbrach, y el cual fue modificado a 23 ítems distribuidos en cuatro factores específicos: activismo (a = 0.76), ahorro de agua y energía (a = 0.75), limpieza urbana (a = 0.78) y reciclaje (a = 0.93), en función de una escala tipo Likert de seis puntos (1=nunca hasta 6=siempre).

Para la segunda parte del instrumento se considera igualmente un conjunto de afirmaciones con formato de respuesta tipo Likert. Según Ander (1947) permiten medir la intensidad de las actitudes y opiniones en la forma más objetiva posible considerando para la construcción de la misma, ítems en forma de juicios con relación al tema de investigación. Del mismo modo, se plantean ítems que miden el grado de importancia de la variable de estudio mediante escalas numéricas que van desde el 1 al 10 y del 1 al 5, así como afirmaciones que valoran del 1 al 3.

Dado a que no se disponen de instrumentos previamente elaborados en relación con el tema de investigación, se procedió a la validez mediante expertos dedicados en materia para la revisión del cuestionario, con el propósito de que mida la variable en cuestión del estudio.

b) Procedimiento de trabajo de campo

La información referente a la cantidad de estudiantes inscritos en el último año/semestre fue proporcionada por la oficina de servicios al estudiante, así mismo se pudo tener pleno acceso a la población y por lo tanto fue de suma importancia conocer la ubicación de los mismos cuando se encontraban todos en un mismo espacio, en este caso un salón de clases. Como se ha mencionado en el punto anterior, el instrumento utilizado para la recolección de información fue realizado en base a la encuesta, las cuales fueron repartidas en clase en presencia de las investigadoras para poder impartir las instrucciones, solventar posibles dudas y proceder a la recogida de los cuestionarios cumplimentados.

A pesar de lo que se ha expuesto, se tomaron las previsiones para el caso en que los jóvenes estuviesen recibiendo clases o presentando alguna evaluación al momento de poder

ejecutar la encuesta. Por lo tanto, una vez que los estudiantes terminaron con sus actividades académicas, se les planteó la propuesta de realizarla tomando en consideración su disponibilidad y disposición, esperando así su participación voluntaria, haciéndoles saber que el propósito de la misma fue para fines de investigación.

c) Análisis de los datos

Para el procesamiento de los datos se utilizó el programa SPSS versión 22 para Windows junto con Excel 2010. Se realizó la codificación de los datos una vez vaciada la información de cada uno de los cuestionarios. Seguidamente se utilizaron distintas herramientas estadísticas para la obtención de los resultados, entre ellas se destacan: las medidas de tendencia central y la correlación bivariada; esta última es una técnica destinada a reconocer si dos variables tienen relación entre sí; que dirección tiene dicha relación y si es fuerte, moderada o débil. Para la presentación y análisis de los datos se utilizaron promedios, frecuencias y porcentajes con la finalidad de organizar y resumir la información para su mejor entendimiento y así poder distinguir las preferencias de los individuos entre un elemento y otro.

5. Aspectos de factibilidad y consideraciones éticas

La presente investigación se elaboró a partir de la metodología descrita de forma rigurosa y objetiva para asegurar la ecuanimidad de los resultados. El acercamiento hacia la población de estudio fue de modo protocolar, respetando el tiempo y la decisión de la participación voluntaria de los mismos, en donde se mantuvo el anonimato al momento de responder las encuestas para contar con resultados generales y asegurando su confidencialidad asegurando que la información fuera para uso académico. Así mismo, se tomó en consideración si los participantes deseaban detener la realización de la encuesta, se tomaron en cuenta los comentarios o sugerencias y se respondieron las dudas que surgieron en el momento de la aplicación de la misma. Así mismo, los participantes podrán tener acceso a los resultados obtenidos una vez finalizado el estudio. Es importante destacar que durante toda la investigación se siguieron las formalidades éticas al estilo Magis, tales como la excelencia, respeto mutuo, compromiso y responsabilidad, los cuales representan a los jóvenes ucabistas.

CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el presente capítulo se explica el conjunto de resultados obtenidos mediante la organización de los ítems calculados en la muestra seleccionada de trescientos cinco (305) estudiantes del último año/semestre de la Universidad Católica Andrés Bello, respecto a las políticas y prácticas ambientales de las organizaciones empleadoras. Estos resultados analizados cualitativa y cuantitativamente se encuentran expuestos en tablas con el propósito de responder las preguntas de la investigación; estos análisis sirven de soporte a las conclusiones y recomendaciones del estudio.

Los datos y resultados se presentan en distintas secciones distribuidas de la siguiente forma: **a)** comportamiento ecológico (ECE), **b)** expectativas y valoraciones acerca de las políticas y prácticas ambientales de las organizaciones empleadoras; y **c)** relación entre el comportamiento ecológico y otras variables socio-educativas y las expectativas y valoraciones de los jóvenes estudiantes de último año o semestre de la carrera.

1. Caracterización de los aspectos socioeducativos.

En cuanto al sexo de los estudiantes el 51,48% (157) son del **g**énero femenino y el 48,52% restante (148) son del género masculino. Por lo tanto, se distribuyen en grupos homogéneos.

La variable edad se divide en dos grupos, menores a 25 años (20-24) los cuales representan un 84,92% de la muestra, e igual o mayor a 25 años (25-29), con una edad media de 22,86, la moda es de 22, con un mínimo de 20 y un máximo de 29 años.

En la tabla Nº 6 se presenta la distribución porcentual de la muestra según la escuela donde cursan. Con base en esto, se puede observar que la mayoría de los encuestados, 39,67% (121) estudian Administración y Contaduría, seguidos de Comunicación Social 10,82% (33), Derecho 9,18% (28), Ciencias Sociales 8,85% (27) y el resto de las carreras 31,47% (96).

Tabla 6. Frecuencia y porcentaje de la variable carrera.

Escuela		
Valor	**f**	**%**
Administración y Contaduría	121	39,67
Ciencias Sociales	27	8,85
Comunicación Social	33	10,82
Derecho	28	9,18
Economía	18	5,90
Educación	4	1,31
Ingeniería Telecomunicaciones	13	4,26
Ingeniería Civil	14	4,59
Ingeniería Industrial	16	5,25
Ingeniería Informática	10	3,28
Letras	4	1,31
Psicología	17	5,57
Total	305	100

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

A continuación se presentan los resultados asociados a la variable de comportamiento ecológico. El instrumento para la medición de esta está compuesto por cuatro dimensiones: **a)** Activismo, **b)** Ahorro de agua y energía, **c)** Limpieza urbana y **d)** Reciclaje. Para la interpretación de los resultados asociados a este índice emplearemos la siguiente escala: Ausente (de 1,00 a 1,99), Casi Ausente (de 2,00 a 2,99), Errático (de 3,00 a 3,99), Usual (de 4,00 a 4,99), Casi Permanente (de 5,00 a 5,99) y Permanente (6).

2.1. Índice general del Comportamiento Ecológico

El promedio general de los estudiantes de último año/semestre de la Universidad Católica Andrés Bello referente al Comportamiento Ecológico es de 3,36, por lo tanto se sitúan dentro de un comportamiento Errático. Tal como lo plantea McDougle (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. Sin embargo, 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 ambientales. 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.

Tabla 7. Promedio general del Comportamiento Ecológico.

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

2.2. Comportamiento Ecológico según la escuela

Considerando la escuela a la que pertenecen los estudiantes, se obtuvieron los siguientes resultados: el índice promedio de la dimensión activismo es de 2,22 lo cual implica que en los jóvenes encuestados hay un comportamiento casi ausente. Para la dimensión ahorro de agua y energía resulta que su índice promedio es de 4,18 lo que indica que el comportamiento ecológico es usual. Respecto a la dimensión limpieza urbana su

promedio es 5,04, es decir, según los resultados es un comportamiento casi permanente en los estudiantes. En la dimensión reciclaje el promedio es de 1,79 relacionado a un comportamiento ausente.

Adicionalmente, al analizar los índices globales del comportamiento ecológico de los estudiantes, la escuela de Psicología resultó con el índice global de menor valor (2,92); mientras que la de mayor valor fue la escuela de Letras (4,15). No es posible, en todo caso, explicar las diferencias de los resultados entre las escuelas atendiendo propiamente a la naturaleza de las titulaciones. Así mismo, no se considera como factor influyente la educación ambiental impartida en la universidad, vista como una cátedra transversal para todas las carreras dado que los estudiantes que fueron parte de la muestra se encontraron cursando carreras anuales y semestrales, de los cuales solamente los de pensum semestral tuvieron la oportunidad de ver la materia de Ecología, Ambiente y Sustentabilidad.

Para evaluar el posible efecto de la carrera dentro del estudio elaborado por la Dirección de Sustentabilidad Ambiental (2017), los resultados obtenidos evidenciaron que los valores son muy parecidos entre las diferentes escuelas y se diferencia por lo bajo a Economía y Telecomunicaciones; y a lo alto Educación y Filosofía, así encontrándose algunas similitudes con la posición de las escuelas en la presente investigación

Tabla 8. Promedios generales del Comportamiento Ecológico según la escuela.

Escuela	Global	Dimensión activismo	Dimensión ahorro de agua y energía	Dimensión limpieza urbana	Dimensión reciclaje
Psicología	2,92	1,95	3,84	4,27	1,62
Ing. Civil	2,98	1,96	3,92	4,63	1,43
Economía	3,05	1,83	3,74	5,17	1,47
Ciencias Sociales	3,16	2,25	4,06	4,76	1,56
Ing. Industrial	3,21	2,20	3,85	4,93	1,85
Adm. y Contaduría	3,22	2,25	4,15	4,81	1,67
Derecho	3,29	2,23	3,98	5,18	1,77
Ing. Telecomunicaciones	3,29	2,11	4,53	4,81	1,73
Comunicación Social	3,34	2,04	4,35	5,26	1,72
Ing. Informática	3,40	1,94	4,33	5,28	2,05
Educación	3,56	2,66	4,39	5,56	1,63
Letras	4,15	2,78	5,00	5,81	3,00
Total	3,30	2,22	4,18	5,04	1,79

2.3. Comportamiento Ecológico según el sexo

En relación con el sexo, algunas investigaciones han demostrado la influencia de esta variable en el comportamiento ecológico, sin embargo, en otros estudios la evidencia no ha sido contundente. (Corral-Verdugo y Zaragoza, 2000; De Castro, 2002, citado por Pato, 2005).

En un estudio llevado a cabo por Heyl, Moyano Díaz y Cifuentes (2013, citado por Pavez, León y Triadú, 2016) los estudiantes de Ingeniería presentaron un comportamiento pro ambiental menor para el caso de individuos del sexo femenino, reflejando actitudes positivas en relación con el reciclaje, la eficiencia energética y el uso responsable del agua, mientras que el consumo responsable de productos manufacturados, la participación en actividades de protección ambiental y los medios de transporte sustentables reflejaron una puntuación menor. Un 23% de los estudiantes abordados afirman participar en actividades cuyo fin sea el cuidado del medio ambiente y un porcentaje mayor corresponde a mujeres.

En cuanto a las diferencias por sexo, se aprecia que para la investigación llevada a cabo por la Dirección de Sustentabilidad Ambiental (2017) de la UCAB sobre *Cultura de Sustentabilidad Ambiental*, se demuestra que todos los casos para las mujeres obtuvieron una puntuación significativamente mayor que los hombres, indicando así más preocupación y ocupación por el tema de la sustentabilidad.

No obstante, atendiendo a los resultados obtenidos en cuanto al sexo se puede afirmar que no existe una relación significativa entre estas variables. En la dimensión de activismo se observa que para ambos géneros el comportamiento es casi ausente, mientras que en la dimensión ahorro de agua y energía es usual para ambos. Por otro lado, para la dimensión limpieza urbana las mujeres presentan un promedio ligeramente superior indicando un comportamiento casi permanente, mientras que en los hombres se considera usual. En el caso del reciclaje, ambos sexos presentan un comportamiento ausente.

Tabla 9. Promedios generales del Comportamiento Ecológico según el sexo.

Sexo	Global	Dimensión activismo	Dimensión ahorro de agua y energía	Dimensión limpieza urbana	Dimensión reciclaje
Masculino	3,22	2,17	4,11	4,91	1,69
Femenino	3,22	2,21	4,18	5,03	1,46
Total	3,22	2,19	4,15	4,97	1,58

2.4. Comportamiento Ecológico según la edad

De acuerdo con De Castro (2002, citado por Pato, 2005) las variables sociodemográficas han presentado un comportamiento incierto debido a que diversos estudios señalan que la variable edad influye en la conducta ecológica, mientras que en otros no se muestran dicho efecto. (Aragonés y Amérigo, 1991, citado por Pato, 2005).

En relación con el estudio, no se visualiza una influencia significativa de la variable edad en el comportamiento ecológico, no obstante los resultados obtenidos por parte de los estudiantes pertenecientes al grupo de igual o mayor a 25 años muestran un comportamiento ambiental ligeramente superior en comparación con los jóvenes menores a 25 años.

Respecto a los estudiantes con edades iguales o mayores a 25 años el comportamiento relacionado con el activismo y reciclaje es casi ausente, en el ahorro de agua y energía es usual. Así mismo, estos alumnos desarrollan comportamientos constantes dirigidos al mantenimiento de la limpieza urbana, en comparación con los jóvenes menores de 25 años, los cuales presentan este tipo de comportamiento de manera menos frecuente, además de considerar el reciclaje como una práctica ausente a diferencia de los que poseen más de 25 años, en los cuales es casi ausente.

Las diferencias fundamentales entre ambos grupos en relación con la dimensión reciclaje puede estar relacionada con lo que plantea la revista Circle (2018) en donde se expone que los millennials residenciados en España presentan un aumento en la tasa de reciclado cuando pasan a la vida adulta; la razón se debe a que en dicha etapa los jóvenes son responsables de sus acciones dentro del entorno en donde viven.

Tabla 10. Promedios generales del Comportamiento Ecológico según la edad.

Edad	Global	Dimensión activismo	Dimensión ahorro de agua y energía	Dimensión limpieza urbana	Dimensión reciclaje
Menor a 25 años (20-24)	3,17	2,13	4,05	4,88	1,62
Igual o mayor a 25 años (25-29)	3,49	2,35	4,48	5,10	2,04
Total	3,33	2,24	4,27	4,99	1,83

2.5. Indicadores con mayor y menor valoración atendiendo a las dimensiones ecológicas

En relación a los indicadores con mayor y menor valoración se puede destacar lo siguiente: **a)** el activismo está casi ausente en su comportamiento y no realizan trabajo voluntario para algún grupo ambiental; además casi no hablan sobre la importancia del medio ambiente con las personas; **b)** ahorran agua y energía de forma usual, aunque el cierre del grifo al bañarse es errático, pero usualmente evitan desperdiciar energía; **c)** es habitual que atiendan a algunos factores de la limpieza urbana, siendo erráticos en la colaboración con la preservación del ambiente en la zona en donde viven, pero casi permanentemente evitan tirar papeles al suelo; y **d)** el comportamiento respecto al reciclaje es ausente, lo que se manifiesta en que no separan la basura en ningún sitio donde estén, incluso en su casa.

En cuanto al reciclaje, a pesar de que en la universidad los alumnos tienen la posibilidad de recibir instrucción ambiental y de botar los desechos plásticos en recipientes especiales para este tipo de basura, los desperdicios de otro tipo de material no tienen contenedores específicos, por lo tanto puede ser una de las razones por la cuales los estudiantes consideran que no separan la basura, otra de las razones por cual no lo implementan tanto en los exteriores de sus viviendas como adentro de éstas, se puede deber a que las políticas ambientales en Venezuela no promueven prácticas orientadas al cuidado del medio ambiente, generando en los jóvenes desánimos en dicha práctica.

De acuerdo con Yarlemis y Acuña (2010) uno de los principales problemas ambientales que se presenta en el país es la mala gestión de los residuos y desechos sólidos, en relación con los bajos niveles educativos de los venezolanos en cuanto a la temática ambiental. Según Vitalis (2009), de las 20 mil toneladas de desperdicios sólidos que se producen en el país, solo un 10 a 15 % de ellos son destinados a ser reciclados.

Se puede presumir que una de las razones por las cuales los jóvenes poseen un comportamiento casi permanente en el ahorro de agua puede deberse a problemas que según expertos consultados por BBC Mundo son de carácter hídrico (sequías) y técnicos (mantenimiento y gestión de los servicios) que se han presentado en Venezuela. Por lo tanto, dicho accionar probablemente se encuentra influenciado por razones de escasez y no porque los alumnos presentan realmente comportamientos positivos respecto al ahorro del agua, mientras que en el caso del ahorro energético tal vez pudiera deberse a que este no posee relación con el racionamiento energético. (Pardo, 2015).

Tabla 11. Indicadores con mayor y menor valoración según las dimensiones.

	Indicadores con menor valoración			**Indicadores con mayor valoración**		
	Indicador	**Índice**	**Tipo**	**Indicador**	**Índice**	**Tipo**
Dimensión Activismo	**3.** Hago trabajo voluntario para un grupo ambiental	1,48	Ausente	**7.** Hablo sobre la importancia del medio ambiente con las personas	2,83	Casi Ausente
Dimensión Ahorro de Agua y Energía	**12.** Mientras me ducho cierro el grifo para enjabonarme	3,30	Errático	**11.** Evito desperdiciar energía	4,67	Usual
Dimensión Limpieza Urbana	**21.** Colaboro con la preservación del ambiente en la zona en donde vivo	3,89	Errático	**18.** Evito tirar papeles al suelo	5,55	Casi Permanente
Dimensión de Reciclaje	**23.** Separo la basura conforme a su tipo	1,68	Ausente	**22.** Separo la basura por tipos en mi casa	3.00	Errático

2.6. Análisis de los indicadores atendiendo a la escuela

a) Dimensión activismo

En cuanto a la primera dimensión, las distintas escuelas posicionan con menor valoración los indicadores referentes al trabajo voluntario para un grupo ambiental y la participación en manifestaciones públicas para defender el medio ambiente. Por otro lado encontramos que gran parte de las escuelas muestran un ligero interés en participar en actividades que cuiden el medio ambiente y hablan sobre la importancia de estos temas con otras personas. Se visualiza que los promedios generales de los estudiantes correspondientes a las escuelas de Economía, Ingeniería Civil, Ingeniería Informática y Psicología muestran un comportamiento ecológico ausente para las actividades de activismo. Por otro lado los estudiantes pertenecientes al resto de las escuelas presentan un comportamiento casi ausente.

Tabla Nº 12. Promedio de los indicadores para la dimensión activismo según la escuela.

Dimensión activismo	Global	Administración y Contaduría	Ciencias Sociales	Comunicación Social	Derecho	Economía	Educación	Ing. Telecomunicaciones	Ing. Civil	Ing. Industrial	Ing. Informática	Letras	Psicología
3. Hago trabajo voluntario para un grupo ambiental.	1,57	1,52	1,63	1,21	1,43	1,44	2,25	1,46	1,50	1,50	1,30	2,25	1,35
2. Participo en Manifestaciones públicas para defender el medio ambiente.	1,57	1,53	1,52	1,30	1,71	1,50	2,50	1,08	1,21	1,63	1,10	2,25	1,47
4. Evito comprar productos hechos de plástico.	2,01	2,02	1,96	2,06	1,89	1,72	2,25	2,08	1,71	2,06	1,80	2,50	2,06
5. Evito comer alimentos que contengan productos químicos (conservantes o agrotóxicos).	2,21	2,28	2,26	2,24	2,07	2,17	2,50	2,00	2,07	2,31	1,80	3,00	1,82
8. Evito usar productos fabricados por una empresa cuando sé que contamina el ambiente.	2,25	2,4	2,52	2,55	2,54	1,61	2,25	2,08	2,00	2,19	2,20	2,75	1,94
6. Movilizo a las personas para la conservación de los espacios públicos.	2,34	2,50	2,74	2,09	2,32	1,89	2,50	2,54	1,79	1,88	2,20	3,25	2,35
1. Participo en actividades que cuiden del medio ambiente.	2,68	2,83	2,26	2,33	2,71	2,44	3,75	2,38	2,36	3,38	2,40	2,75	2,53
7. Hablo sobre la importancia del medio ambiente con las personas.	2,84	2,94	3,11	2,55	3,18	1,89	3,25	3,23	3,00	2,63	2,70	3,50	2,06
Total	2,18	2,25	2,25	2,04	2,23	1,83	2,66	2,11	1,96	2,20	1,94	2,78	1,95

b) Dimensión ahorro de agua y energía

En esta segunda dimensión se evidencia que los indicadores con los índices más bajos por los estudiantes de las distintas escuelas corresponden a cerrar el grifo para enjabonarse en la ducha y encender varios aparatos eléctricos al mismo tiempo; en cambio los indicadores con mejores resultados están relacionados con el cierre del grifo al cepillarse los dientes y apagar las lámparas en lugares donde no son necesarias. Los promedios generales de las escuelas de Derecho, Economía, Ingeniería Civil, Ingeniería Industrial y Psicología dan cuenta de un comportamiento ecológico errático para el ahorro de agua y energía. Las escuelas de Administración y Contaduría, Ciencias Sociales, Comunicación Social, Educación, Ingeniería en Telecomunicaciones e Ingeniería Informática muestran un comportamiento usual para estas actividades. Por último, los jóvenes pertenecientes a la escuela de Letras evidencian un comportamiento casi permanente para esta dimensión. (Ver tabla 13).

c) Dimensión limpieza urbana

Para esta dimensión se aprecia que los jóvenes de las distintas escuelas les atribuyen el mismo orden de importancia a los indicadores. El menos valorado corresponde a la preservación del ambiente en la zona en donde viven, por el contrario evitar tirar los desperdicios al suelo y guardar el papel que no quieren cuando no encuentran una papelera cerca son los más considerados por los mismos. Entre los promedios generales se destaca que los estudiantes de las escuelas de Administración y Contaduría, Ciencias Sociales, Ingeniería en Telecomunicaciones, Ingeniería Civil, Ingeniería Industrial y Psicología presentan un comportamiento ecológico usual en la limpieza urbana. En cambio los estudiantes de Comunicación Social, Derecho, Economía, Educación, Ingeniería Informática y Psicología muestran un comportamiento casi permanente. (Ver tabla 14).

d) Dimensión reciclaje

Con respecto a esta dimensión se puede observar que no existen resultados diferenciados entre los indicadores, independientemente de la escuela a la que pertenezcan los estudiantes. En cuanto a los promedios generales, encontramos que solo las escuelas de Letras e Ingeniería Informática presentan un comportamiento ecológico errático y casi ausente respectivamente.

Tabla 13. Promedio de los indicadores para la dimensión ahorro de agua y energía según la escuela.

Dimensión ahorro de agua y energía	Global	Administración y Contaduría	Ciencias Sociales	Comunicación Social	Derecho	Economía	Educación	Ing. Telecomunicaciones	Ing. Civil	Ing. Industrial	Ing. Informática	Letras	Psicología
12. Mientras me ducho, cierro el grifo para enjabonarme.	3,17	3,72	2,81	3,15	3,25	2,61	2,50	3,54	2,21	3,31	2,20	5,50	3,18
17. Evito encender varios aparatos eléctricos al mismo tiempo.	3,54	3,28	3,59	3,09	3,57	3,17	4,00	3,92	2,79	3,31	3,40	5,25	3,12
16. Evito desperdiciar los recursos naturales.	4,06	4,02	4,15	4,36	4,04	3,61	4,75	4,77	4,36	3,88	4,10	3,50	3,18
11. Evito desperdiciar energía.	4,08	4,21	4,22	4,48	4,71	3,89	3,50	4,31	4,00	3,81	4,30	3,75	3,82
14. Apago la televisión cuando nadie la está viendo.	4,21	3,94	4,33	4,42	3,57	4,06	4,25	3,69	4,00	4,19	4,40	5,50	4,18
13. Cuando puedo economizo agua.	4,42	4,22	4,00	4,73	3,71	3,72	5,25	4,92	4,21	4,06	4,60	5,50	4,12
15. Cuando abro la nevera, evito dejar la puerta abierta mucho tiempo para no gastar energía.	4,65	4,53	4,37	4,97	4,11	4,83	5,75	5,31	4,43	4,13	5,30	4,50	3,59
10. Mientras me cepillo los dientes dejo el grifo abierto.	4,67	4,79	4,33	4,94	4,46	3,33	5,25	5,08	4,43	3,81	5,00	5,75	4,82
9. Cuando estoy en casa apago las lámparas en lugares que no son necesarios.	4,79	4,60	4,70	4,97	4,36	4,44	4,25	5,23	4,86	4,13	5,70	5,75	4,53
Total	4,26	4,15	4,06	4,35	3,98	3,74	4,39	4,53	3,92	3,85	4,33	5,00	3,84

Tabla 14. Promedio de los indicadores para la dimensión limpieza urbana según la escuela.

Dimensión limpieza urbana	Global	Administración y Contaduría	Ciencias Sociales	Comunicación Social	Derecho	Economía	Educación	Ing. Telecomunica-ciones	Ing. Civil	Ing. Industrial	Ing. Informática	Letras	Psicología
21. Colaboro con la preservación del ambiente en la zona en donde vivo.	4,15	3,73	3,48	4,27	4,04	4,44	5,25	4,08	3,71	4,25	4,20	5,50	2,82
20. Ayudo a mantener las calles limpias.	4,84	4,61	4,63	5,12	5,29	4,83	5,50	4,31	4,29	4,88	5,20	5,75	3,71
19. Guardo el papel que no quiero en el bolso cuando no encuentro una papelera cerca.	5,52	5,50	5,37	5,79	5,57	5,56	5,75	5,08	5,29	5,13	5,90	6,00	5,35
18. Evito tirar papeles al suelo.	5,63	5,40	5,56	5,85	5,82	5,83	5,75	5,77	5,21	5,44	5,80	6,00	5,18
Total	5,04	4,81	4,76	5,26	5,18	5,17	5,56	4,81	4,63	4,93	5,28	5,81	4,27

Tabla 15. Promedio de los indicadores para la dimensión reciclaje según la escuela.

Dimensión reciclaje	Global	Administración y Contaduría	Ciencias Sociales	Comunicación Social	Derecho	Economía	Educación	Ing. Telecomunicaciones	Ing. Civil	Ing. Industrial	Ing. Informática	Letras	Psicología
23. Separo la basura por tipos en mi casa.	1,77	1,64	1,56	1,73	1,86	1,44	1,25	1,77	1,43	1,88	2,00	3,00	1,65
22. Separo la basura conforme a su tipo.	1,81	1,69	1,56	1,70	1,68	1,50	2,00	1,69	1,43	1,81	2,10	3,00	1,59
Total	1,79	1,67	1,56	1,72	1,77	1,47	1,63	1,73	1,43	1,85	2,05	3,00	1,62

2.7. Análisis de los indicadores atendiendo al sexo

Para la dimensión activismo se percibe que para ambos sexos los indicadores con menor valoración corresponden al trabajo voluntario para un grupo ambiental y participar en manifestaciones públicas para la defensa del medio ambiente. Para los más valorados se percibe que los encuestados participan en actividades que cuiden del medio ambiente y hablan sobre la importancia de estos temas con las demás personas. (Ver tabla 16).

Con respecto a la dimensión ahorro de agua y energía se puede observar que para ambos sexos los indicadores menos valorados corresponden a cerrar el grifo para enjabonarse en la ducha y encender varios aparatos eléctricos al mismo tiempo. Acerca de los más valorados, los jóvenes universitarios cierran el grifo del agua mientras se cepillan los dientes y apagan las lámparas en lugares que no son necesarias. (Ver tabla 17).

En la dimensión limpieza urbana, tanto el género masculino como femenino le atribuyen menor valoración a la preservación del ambiente en la zona en donde viven pero evitan tirar desperdicios al suelo y guardan el papel que no quieren en el bolso cuando no encuentran una papelera cerca. Los promedios generales de esta dimensión nos demuestran que los jóvenes universitarios presentan un comportamiento ecológico casi permanente en el caso de las mujeres y un comportamiento usual para los hombres. (Ver tabla 18).

En cuanto a la dimensión de reciclaje ambos sexos les asignan el mismo orden de importancia a los indicadores y no existe diferenciación entre los resultados obtenidos. Por lo tanto, los jóvenes universitarios no separan la basura conforme a su tipo tanto en sus casas como en los espacios públicos. No obstante se puede destacar que los hombres presentan resultados ligeramente superiores en comparación de las mujeres para esta última dimensión. (Ver tabla 19).

Tabla 16. Promedio de los indicadores para la dimensión activismo según el sexo.

Dimensión activismo	Global	Masculino	Femenino
3. Hago trabajo voluntario para un grupo ambiental.	1,47	1,48	1,45
2. Participo en manifestaciones públicas para defender el medio ambiente.	1,50	1,53	1,47
4. Evito comprar productos hechos de plástico.	2,03	1,99	2,06
5. Evito comer alimentos que contengan productos químicos (conservantes o agrotóxicos).	2,24	2,20	2,27
6. Movilizo a las personas para la conservación de los espacios públicos.	2,36	2,35	2,37
8. Evito usar productos fabricados por una empresa cuando sé que contamina el ambiente.	2,37	2,32	2,42
1. Participo en actividades que cuiden del medio ambiente.	2,66	2,66	2,66
7. Hablo sobre la importancia del medio ambiente con las personas.	2,88	2,83	2,94
Total	2,19	2,17	2,21

Tabla 17. Promedio de los indicadores para la dimensión ahorro de agua según el sexo.

Dimensión ahorro de agua y energía	Global	Masculino	Femenino
17. Evito encender varios aparatos eléctricos al mismo tiempo.	3,40	3,34	3,46
12. Mientras me ducho, cierro el grifo para enjabonarme.	3,41	3,30	3,52
16. Evito desperdiciar los recursos naturales.	4,01	4,05	3,97
14. Apago la televisión cuando nadie la está viendo.	4,07	4,06	4,09
13. Cuando puedo economizo agua.	4,26	4,24	4,28
11. Evito desperdiciar energía.	4,28	4,21	4,34
15. Cuando abro la nevera, evito dejar la puerta abierta mucho tiempo para no gastar energía.	4,57	4,54	4,59
10. Mientras me cepillo los dientes dejo el grifo abierto.	4,63	4,62	4,63
9. Cuando estoy en casa, apago las lámparas encendidas en lugares que no son necesarias.	4,70	4,67	4,73
Total	4,15	4,11	4,18

Tabla 18. Promedio de los indicadores para la dimensión limpieza urbana según el sexo.

Dimensión limpieza urbana	Global	Masculino	Femenino
21. Colaboro con la preservación del ambiente en la zona en donde vivo.	3,91	3,89	3,93
20. Ayudo a mantener las calles limpias.	4,79	4,72	4,86
19. Guardo el papel que no quiero en el bolso cuando no encuentro una papelera cerca.	5,59	5,50	5,68
18. Evito tirar papeles al suelo.	5,59	5,55	5,63
Total	4,97	4,92	5,03

Tabla 19. Promedio de los indicadores para la dimensión reciclaje según el sexo.

Dimensión reciclaje	Global	Masculino	Femenino
23. Separo la basura por tipos en mi casa.	1,57	1,68	1,46
22. Separo la basura conforme a su tipo.	1,58	1,69	1,46
Total	1,57	1,69	1,46

2.8. Análisis de los indicadores atendiendo a la edad

Con respecto a la dimensión activismo se percibe que ambos grupos de edad les otorgaron menor valoración a los indicadores de hacer trabajo voluntario para un grupo ambiental y participar en manifestaciones públicas para la defensa del medio ambiente. En cuanto al más valorado, los jóvenes universitarios hablan sobre la importancia del medio ambiente con las personas. (Ver tabla 20).

Para la dimensión ahorro de agua y energía se puede apreciar que para ambos grupos de edad los indicadores menos valorados corresponden a cerrar el grifo para enjabonarse en la ducha y encender varios aparatos eléctricos al mismo tiempo. En relación con los más valorados, los jóvenes universitarios apagan las lámparas en lugares que no son necesarias y cierran el grifo mientras se cepillan los dientes. (Ver tabla 21).

En la dimensión limpieza urbana se observa que ambos grupos les atribuyen el mismo orden de importancia a los indicadores. En este sentido, se percibe poca colaboración para la preservación del ambiente en la zona en donde viven pero evitan tirar desperdicios al suelo. (Ver tabla 22).

En cuanto a los resultados obtenidos en la dimensión reciclaje, no se visualizan diferencias significativas entre los promedios de los indicadores, en consecuencia los jóvenes universitarios no tienen la costumbre de separar la basura conforme a su tipo tanto en sus casas como en otros espacios. (Ver tabla 23).

Tabla 20. Promedio de los indicadores para la dimensión activismo según la edad.

Dimensión activismo	Global	Menor a 25 años	Igual o mayor de 25 años
3. Hago trabajo voluntario para un grupo ambiental.	1,42	1,51	1,33
2. Participo en manifestaciones públicas para defender el medio ambiente.	1,51	1,49	1,52
4. Evito comprar productos hechos de plástico.	2,06	1,95	2,17
5. Evito comer alimentos que contengan productos químicos (conservantes o agrotóxicos).	2,30	2,16	2,43
6. Movilizo a las personas para la conservación de los espacios públicos.	2,47	2,30	2,63
8. Evito usar productos fabricados por una empresa cuando sé que contamina el ambiente.	2,50	2,24	2,76
1. Participo en actividades que cuiden del medio ambiente.	2,68	2,66	2,70
7. Hablo sobre la importancia del medio ambiente con las personas.	3,01	2,75	3,28
Total	2,24	2,13	2,35

Tabla 21. Promedio de los indicadores para la dimensión ahorro de agua y energía según la edad.

Dimensión ahorro de agua y energía	Global	Menor a 25 años	Igual o mayor de 25 años
17. Evito encender varios aparatos eléctricos al mismo tiempo.	3,47	3,29	3,65
12. Mientras me ducho, cierro el grifo para enjabonarme.	3,54	3,19	3,89
14. Apago la televisión encendida incluso cuando nadie la está viendo.	4,14	4,02	4,26
16. Evito desperdiciar los recursos naturales.	4,19	3,98	4,39
11. Evito desperdiciar energía.	4,37	4,14	4,61
13. Cuando puedo economizo agua.	4,38	4,18	4,59
15. Cuando abro la nevera, evito dejar la puerta abierta mucho tiempo para no gastar energía.	4,64	4,49	4,78
9. Cuando estoy en casa, apago las lámparas encendidas en lugares que no son necesarias	4,77	4,63	4,91
10. Mientras me cepillo los dientes dejo el grifo abierto	4,88	4,51	5,26
Total	4,26	4,05	4,48

Tabla 22. Promedio de los indicadores para la dimensión limpieza urbana según la edad.

Dimensión limpieza urbana	Global	Menor a 25 años	Igual o mayor de 25 años
21. Colaboro con la preservación del ambiente en la zona en donde vivo.	4,04	3,82	4,26
20. Ayudo a mantener las calles limpias.	4,81	4,69	4,93
19. Guardo el papel que no quiero en el bolso cuando no encuentro una papelera cerca.	5,51	5,49	5,52
18. Evito tirar papeles al suelo.	5,60	5,53	5,67
Total	4,99	4.88	5,10

Tabla 23. Promedio de los indicadores para la dimensión reciclaje según la edad.

Dimensión reciclaje	Global	Menor a 25 años	Igual o mayor de 25 años
23. Separo la basura conforme a su tipo.	1,81	1,63	2,00
22. Separo la basura por tipos en mi casa.	1,84	1,62	2,07
Total	1,83	1,63	2,04

3. Expectativas y valoraciones acerca de las políticas y prácticas ambientales de las organizaciones empleadoras

A continuación se exponen los resultados obtenidos con relación a la variable expectativas y valoraciones de las políticas y prácticas ambientales de las organizaciones empleadoras. El instrumento para la medición está compuesto por cuatro dimensiones: **a)** preferencias asociadas a la selección de la organización empleadora, **b)** contraste entre la presencia de políticas y prácticas ambientales con la compensación, **c)** preferencias sobre el consumo de productos y servicios de organizaciones verdes y **d)** interés por el involucramiento en actividades asociadas con el cuidado del medio ambiente dentro o fuera de la organización empleadora.

Para la interpretación de algunos resultados con relación a los indicadores de escala tipo likert, emplearemos los siguientes criterios: Muy baja valoración (de 1 a 1,49), Baja valoración (de 1,5 a 2,4), Indiferente (de 2,5 a 3,4), Algo de valoración (de 3,5 a 4,4) y Alta valoración (de 4,5 a 5). Así mismo, es importante aclarar que existen pocos antecedentes para el caso de Latinoamérica y se está contrastando la situación venezolana con otros países desarrollados.

3.1. Preferencias asociadas a la selección de la organización empleadora

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 positivo 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 expectativas 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.

Tabla 24. Preferencias asociadas a la selección de la organización empleadora.

	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 deben ser 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	

Para el caso de la edad, se demuestra que los estudiantes con edades iguales o mayores a 25 años tienen expectativas ligeramente 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%.

Tabla 25. Preferencias asociadas a la selección de la organización empleadora según la edad.

	Global	**Menor a 25 años**	**Igual o mayor a 25 años**
1.0. Importancia de que la organización empleadora sea responsable con el medio ambiente.	3,55	3,43	3,67
2.0. Importancia de la implementación de prácticas ambientales dentro de las organizaciones.	4,12	4,04	4,20
4.0. Considerar un cargo dentro de una organización con responsabilidades explícitas verdes (relacionadas con la preservación y cuidado del ambiente).	3,96	3,85	4,07
4.1. Participar en programas de cuidado del ambiente en la organización deben ser obligatorios y vincular a los trabajadores.	3,84	3,72	3,96
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.	3,85	3,81	3,89
Total	3,86	3,77	3,96

En relación con la variable sexo, una investigación realizada por Cone Communications (2015) evidencia que un 80% de las mujeres consideran los compromisos sociales y ambientales de las organizaciones al momento de tomar una decisión y seleccionarla cómo aquella para trabajar, para el caso contrario solo 72% de los hombres consideran estas acciones al momento de escoger una empresa. En vista de los resultados obtenidos en la investigación, se observa que no existe mucha diferenciación entre los promedios obtenidos para el género femenino como el del masculino en cuanto a la

importancia que le otorgan a la implementación de prácticas ambientales dentro de las organizaciones y que éstas a su vez sean responsables con el medio ambiente.

Considerando la Escuela a la que pertenecen los estudiantes, los jóvenes de Psicología presentan uno de los promedios globales más bajos en comparación con el resto de las Escuelas (3,34), lo que significa una valoración indiferente con respecto a la preferencia de la organización empleadora.

Tabla 26. Preferencias asociadas a la selección de la organización empleadora según al sexo.

	Global	**Masculino**	**Femenino**
1.0. Importancia de que la organización empleadora sea responsable con el medio ambiente.	3,47	3,44	3,49
2.0. Importancia de la implementación de prácticas ambientales dentro de las organizaciones.	4,07	4,03	4,10
4.0. Considerar un cargo dentro de una organización con responsabilidades explícitas verdes (relacionadas con la preservación y cuidado del ambiente).	3,88	3,86	3,90
4.1. Participar en programas de cuidado del ambiente en la organización deben ser obligatorios y vincular a los trabajadores.	3,76	3,76	3,75
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	3,84	3,80
Total	3,80	3,79	3,81

Por otro lado, los jóvenes de Letras se destacan con el mayor promedio de 4,05, por lo que asignan algo de valoración a la preferencia sobre trabajar en organizaciones responsables y que implementen prácticas ambientales dentro de las mismas, considerando la participación de los trabajadores en programas ambientales y vincular responsabilidades explícitas en temas verdes dentro de la descripción de cargos. Así mismo, se observó que los tres mayores promedios se destacan por ser de carreras humanistas como lo son Letras, Derecho y Educación respectivamente. (Ver tabla 27).

De acuerdo con la investigación desarrollada por Manpower (2015, citado por Forbes, 2015) se evidenció que entre los motivadores que otorgan las empresas y los motivadores que solicitan los millennials existe relación. Los jóvenes determinan que lo más

importante son los incentivos profesionales, la cultura organizacional y los estímulos económicos; en comparación con las empresas que señalan como los elementos más importantes a la cultura respectiva a las organizaciones, los incentivos profesionales y el bienestar personal.

Tabla 27. Preferencias asociadas a la selección de la organización empleadora según la escuela.

	Global	**Administración y Contaduría**	**Ciencias Sociales**	**Comunicación Social**	**Derecho**	**Economía**	**Educación**	**Ing. Telecomunicaciones**	**Ing. Civil**	**Ing. Industrial**	**Ing. Informática**	**Letras**	**Psicología**
1.0. Importancia de que la organización empleadora sea responsable con el medio ambiente.	3,38	3,52	3,74	3,42	3,86	3,22	3,75	3,38	3,14	3,38	3,50	3,50	2,17
2.0. Importancia de la implementación de prácticas ambientales dentro de las organizaciones.	4,07	4,08	4,15	4,09	4,21	3,78	4	4,23	4,29	3,75	4,10	4,50	3,65
4.0. Considerar un cargo dentro de una organización con responsabilidades explícitas verdes (relacionadas con la preservación y cuidado del ambiente).	3,87	3,93	4	3,79	4,11	3,72	4	3,69	3,57	3,75	3,80	4,25	3,88
4.1. Participar en programas de cuidado del ambiente en la organización deben ser obligatorios y vincular a los trabajadores.	3,71	3,82	3,67	3,91	3,82	3,44	3,75	3,69	4,14	3,75	3,20	4	3,35
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.	3,83	3,85	3,89	3,85	3,89	3,50	4,25	4,08	3,93	3,56	3,50	4	3,65
Total	3,77	3,84	3,89	3,81	3,97	3,53	3,95	3,81	3,81	3,63	3,62	4,05	3,34

Las expectativas de la generación Y se encuentran dirigidas a conseguir un trabajo en el cual perciban una remuneración justa. Si la empresa no se encuentra en la capacidad de poder ofrecérselas, existe una mayor probabilidad de que el talento acepte otra oferta laboral. (Manpower, 2015, citado por Forbes, 2015).

Según un estudio reciente publicado por el Observatorio de Innovación en el Empleo (s.f, citado por el Observatorio de Recursos Humanos, 2017) el 64% de los millennials españoles indican que el salario no es un elemento primordial para encontrar trabajo. En este sentido 42% de los jóvenes aseguran que la mejor empresa para trabajar sería aquella donde se sientan motivados, también el estudio arrojó que seis de cada diez millennials estarían dispuestos a trabajar en una gran organización debido a que estas presentan mayor posibilidad de promoción.

Una investigación publicada en Hardvard Business Review (s.f, citado por el Observatorio de Recursos Humanos, 2017) arrojó que este grupo de jóvenes valoran más los esfuerzos por parte de las empresas que están centradas en la formación y las oportunidades de promoción, esto por encima del salario. De acuerdo con el Observatorio de Recursos Humanos (2017) las expectativas de los millennials se encuentran influenciadas por el "salario emocional", refiriéndose a retribuciones de carácter no económicas, pero que ejercen un impacto en la satisfacción laboral. Entre estos tipos de compensación se encuentra los planes de formación y desarrollo profesional. Por consiguiente, la gran parte de las personas que salen de una organización lo hacen porque no presentan oportunidades de crecimiento.

En base a la encuesta Telefónica Global Millennial Survey (2013, citado por Gutiérrez, 2016) los millennials valoraron más la relación entre la vida laboral y familiar (41%), el salario (33%) y las posibilidades de desarrollo dentro de las organizaciones (31%). Además en dicha investigación, se evidenció que los millennials latinoamericanos no solo se quieren ir de sus trabajos, sino del país, de los cuales 81% se encontraban dispuestos a encontrar oportunidades en el exterior (20% más que la media de los jóvenes europeos) entre las razones se encontraba encontrar un trabajo con una salario más alto (50%), obtener una mayor perspectiva del mundo (47%). El 84% de los millennials ecuatorianos encuestados también deseaban irse del país, sin embargo, le dieron menos relevancia al salario y oportunidades de crecimiento laboral que el millennial promedio. La mayoría determinó que

lo haría por relacionarse con otra cultura (66 %) o para ser un ciudadano global (47 %) de acuerdo con el estudio llevado a cabo por Gutiérrez (2016).

En base a 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 ambiente 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.

Tabla 28. Nivel de importancia atribuida a la implementación de prácticas ambientales.

	Nivel de importancia
1.4. Posibilidades de desarrollo.	9,09
1.3. Agradable ambiente de trabajo.	9,04
1.2. Proyección internacional (empresa transnacional).	8,76
1.1. Compensación atractiva.	8,41
1.6. Certificación en procesos.	7,50
1.5. Ubicación cercana a mi lugar de residencia.	6,99
1.7. Desarrollo de programas sociales dirigidos a la mejora de las condiciones sociales de las comunidades.	6,97
1.8. Responsable con el medio ambiente.	6,90
Total	7,96

Por otro lado, las diferencias entre los niveles de edad no son muy amplias, encontrándose el ítem "Posibilidades de desarrollo" como el más valorado por los encuestados y el ítem de menor valoración corresponde a la "Ubicación cercana a mi lugar de residencia". (Ver tabla 29). Las diferencias entre los niveles de ambos sexos no son significativas. La opción de respuesta "Posibilidades de desarrollo" fue el más valorado por los encuestados, mientras que el ítem de menor valoración corresponde al ítem "Responsable con el medio ambiente". (Ver tabla 30). Considerando la Escuela a la que pertenecen los estudiantes, los jóvenes de Psicología presentan el menor promedio global con 7,24, respecto a la valoración de la implementación de prácticas ambientales. Por otro lado, los jóvenes de Letras se destacan con un promedio de 8,97, por lo que asignan

importancia a la implementación de prácticas ambientales. En los resultados se encuentra la valoración a la preferencia de trabajar en organizaciones responsables y que implementen prácticas ambientales dentro de las mismas, considerando la compensación atractiva y la proyección internacional (empresa transnacional). (Ver tabla 31).

Tabla 29 Nivel de importancia atribuida a la implementación de prácticas ambientales según la edad.

	Global	**Menor a 25 años**	**Igual o mayor a 25 años**
1.4. Posibilidades de desarrollo.	9,16	9,06	9,26
1.3. Agradable ambiente de trabajo.	9,03	9,05	9,00
1.2. Proyección internacional (empresa transnacional).	8,90	8,71	9,09
1.1. Compensación atractiva.	8,46	8,37	8,55
1.6. Certificación en procesos.	7,54	7,47	7,60
1.7. Desarrollo de programas sociales dirigidos a la mejora de las condiciones sociales de las comunidades.	7,14	6,90	7,38
1.8. Responsable con el medio ambiente.	7,06	6,83	7,28
1.5. Ubicación cercana a mi lugar de residencia.	7,01	6,97	7,04
Total	8,04	7,92	8,15

Tabla 30. Nivel de importancia atribuida a la implementación de prácticas ambientales según el sexo.

	Global	**Masculino**	**Femenino**
1.4. Posibilidades de desarrollo.	9,09	8,97	9,20
1.3. Agradable ambiente de trabajo.	9,04	8,93	9,15
1.2. Proyección internacional (empresa transnacional)	8,77	8,73	8,80
1.1. Compensación atractiva.	8,40	8,35	8,45
1.6. Certificación en procesos.	7,49	7,25	7,72
1.5. Ubicación cercana a mi lugar de residencia.	6,99	7,03	6,94
1.7. Desarrollo de programas sociales dirigidos a la mejora de las condiciones sociales de las comunidades.	6,97	6,64	7,29
1.8. Responsable con el medio ambiente.	6,90	6,81	6,98
Total	7,95	7,84	8,07

Tabla 31. Nivel de importancia atribuida a la implementación de prácticas ambientales según la escuela.

	Global	**Administración y Contaduría**	**Ciencias Sociales**	**Comunicación Social**	**Derecho**	**Economía**	**Educación**	**Ing. Telecomunicaciones**	**Ing. Civil**	**Ing. Industrial**	**Ing. Informática**	**Letras**	**Psicología**
1.4. Posibilidades de desarrollo.	9,18	8,99	8,78	8,83	9,64	9,44	9,50	9,54	8,71	9,56	8,90	9,50	8,71
1.3. Agradable ambiente de trabajo.	9,16	8,88	9,11	9,13	9,43	9,44	9,50	9,46	8,21	8,94	9,20	10,00	8,59
1.2. Proyección internacional (empresa transnacional).	8,86	8,71	7,93	9,00	9,07	8,89	9,00	9,38	8,21	9,56	8,80	9,25	8,53
1.1. Compensación atractiva.	8,56	8,26	8,04	8,70	8,82	8,94	8,25	9,31	7,86	8,50	8,00	10,00	8,00
1.6. Certificación en procesos.	7,50	7,85	6,63	7,03	7,21	7,28	7,75	9,00	7,79	7,63	6,30	8,75	6,76
1.5. Ubicación cercana a mi lugar de residencia.	6,84	7,26	6,59	6,40	7,71	6,39	6,75	8,08	6,50	7,88	5,80	6,50	6,24
1.7. Desarrollo de programas sociales dirigidos a la mejora de las condiciones sociales de las comunidades.	6,74	7,55	7,19	6,23	6,93	5,94	7,00	7,15	6,14	6,75	5,20	8,75	6,00
1.8. Responsable con el medio ambiente.	6,71	7,67	6,26	5,80	6,93	5,50	7,00	7,62	6,79	7,25	5,60	9,00	5,12
Total	7,94	8,15	7,57	7,64	8,22	7,73	8,09	8,69	7,53	8,26	7,23	8,97	7,24

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".

Tabla 32. Nivel de interés en trabajar en organizaciones que no generen impacto adverso en el medio ambiente.

	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

Así mismo, las diferencias entre los niveles de edad no son significativas. El ítem "Programas para el manejo adecuado de desechos" es el más valorado por los estudiantes y el ítem de menor valoración corresponde a la "Calificación de proveedores considerando su responsabilidad con el ambiente".

Tabla 33. Nivel de interés en trabajar en organizaciones que no generen impacto adverso en el medio ambiente según la edad.

	Global	**Menor a 25 años**	**Igual o mayor a 25 años**
2.7. Programas para el manejo adecuado de desechos.	7,52	7,36	7,68
2.6. Programas internos de reciclaje o reutilización de desperdicios.	7,34	7,35	7,32
2.9. Programas de formación en materia ambiental para las comunidades.	7,31	7,28	7,34
2.5. Empleo de empaques reciclables o biodegradables.	7,28	7,33	7,23
2.2. Prácticas de cuidado ambiental en sus procesos productivos o de servicio.	7,25	6,86	7,64
2.8. Programas de formación en materia ambiental para los trabajadores.	7,22	7,11	7,32
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).	7,16	7,06	7,26
2.1. Misión, visión y estrategias que consideran explícitamente la sustentabilidad ambiental.	6,90	6,63	7,17
2.3. Calificación de proveedores considerando su responsabilidad con el ambiente.	6,63	6,48	6,77
Total	7,18	7,05	7,30

Por otra parte, las diferencias entre los niveles de ambos sexos no son muy amplias. La opción de respuesta “Programas para el manejo adecuado de desechos” es el más valorada por los encuestados, mientras que el ítem de menor valoración corresponde a la “Calificación de proveedores considerando su responsabilidad con el ambiente”.

Tabla 34. Nivel de interés en trabajar en organizaciones que no generen impacto adverso en el medio ambiente según el sexo.

	Global	Masculino	Femenino
2.7. Programas para el manejo adecuado de desechos.	7,41	7,49	7,33
2.6. Programas internos de reciclaje o reutilización de desperdicios.	7,34	7,28	7,40
2.5. Empleo de empaques reciclables o biodegradables.	7,32	7,40	7,24
2.9. Programas de formación en materia ambiental para las comunidades.	7,29	7,31	7,27
2.8. Programas de formación en materia ambiental para los trabajadores.	7,14	7,15	7,13
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).	7,09	7,17	7,01
2.2. Prácticas de cuidado ambiental en sus procesos productivos o de servicio.	6,98	6,99	6,97
2.1. Misión, visión y estrategias que consideran explícitamente la sustentabilidad ambiental.	6,72	6,72	6,71
2.3. Calificación de proveedores considerando su responsabilidad con el ambiente.	6,53	6,56	6,49
Total	7,09	7,12	7,06

Respecto a la Escuela a la que pertenecen los estudiantes, los jóvenes de Psicología presentan el menor promedio global con 5,61 en cuanto al interés de trabajar en organizaciones que no generen impactos adversos en el medio ambiente. Por otro lado, los jóvenes de Letras se destacan con un promedio de 8,89, por lo que consideran importante el no producir efectos negativos sobre el ambiente que los rodea.

Tabla 35. Nivel de interés en trabajar en organizaciones que no generen impacto adverso en el medio ambiente según la escuela.

	Global	**Administración y Contaduría**	**Ciencias Sociales**	**Comunicación Social**	**Derecho**	**Economía**	**Educación**	**Ing. Telecomunicacion**	**Ing. Civil**	**Ing. Industrial**	**Ing. Informática**	**Letras**	**Psicología**
2.6. Programas internos de reciclaje o reutilización de desperdicios.	7,44	7,52	7,07	6,83	7,89	5,89	7,75	8,69	7,64	7,75	7,20	9,25	5,76
2.7. Programas para el manejo adecuado de desechos.	7,43	7,74	7	6,6	7,89	5,78	7,50	8,62	7,5	7,88	7,30	9,25	6,06
2.5. Empleo de empaques reciclables o biodegradables.	7,37	7,46	6,78	7,33	7,93	6	7,50	8	6,86	7,50	7,20	9,25	6,59
2.9. Programas de formación en materia ambiental para las comunidades.	7,25	7,57	6,89	6,97	8,14	6	7,50	8	7,43	7,44	7,10	9	5
2.8. Programas de formación en materia ambiental para los trabajadores.	7,13	7,51	6,74	6,43	7,68	5,83	7	7,85	7	7,69	7,60	9	5,18
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).	7,02	7,40	6,70	6,77	7,71	5,94	7,50	7,69	8,07	6,88	6,00	8	5,53
2.2. Prácticas de cuidado ambiental en sus procesos productivos o de servicio.	7,00	7,23	6,93	6,37	7,36	6	7,25	8,15	7,29	6,88	6,00	9	5,59
2.1. Misión, visión y estrategias que consideran explícitamente la sustentabilidad ambiental.	6,76	6,94	6,37	6,2	7,46	5,72	7,50	7,15	7,07	6,94	5,50	8,75	5,47
2.3. Calificación de proveedores considerando su responsabilidad con el ambiente.	6,60	6,73	6,48	5,7	7,39	5,33	7,50	7,23	7,14	6,19	5,70	8,50	5,29
Total	7,11	7,34	6,77	6,58	7,72	5,83	7,44	7,93	7,33	7,24	6,62	8,89	5,61

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.

Tabla 36. Sentimientos de compromiso y lealtad en relación con la posibilidad de trabajar en una organización responsable con el medio ambiente.

	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	

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. (Ver tabla 37). 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. (Ver tabla 38). 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. (Ver tabla 39).

Tabla 37. Sentimientos de compromiso y lealtad en relación con la posibilidad de trabajar en una organización responsable con el medio ambiente según la edad.

	Global	**Menor a 25 años**	**Igual o mayor a 25 años**
3.2. De opciones de desarrollo profesional.	4,73	4,74	4,72
3.3. Sea una organización responsable y que cumpla con las leyes en materia laboral.	4,64	4,63	4,64
3.1. Pague un salario acorde con mi perfil.	4,49	4,52	4,45
3.4. Sea una organización responsable mediante el desarrollo de programas sociales.	4,22	4,27	4,17
3.5. Sea una org. responsable con el ambiente.	4,15	4,03	4,26
Total	4,44	4,44	4,45

Tabla 38. Sentimientos de compromiso y lealtad en relación con la posibilidad de trabajar en una organización responsable con el medio ambiente según el sexo.

	Global	**Masculino**	**Femenino**
3.2. De opciones de desarrollo profesional.	4,74	4,71	4,76
3.3. Sea una organización responsable y que cumpla con las leyes en materia laboral.	4,63	4,58	4,68
3.1. Pague un salario acorde con mi perfil.	4,51	4,46	4,55
3.4. Sea una organización responsable mediante el desarrollo de programas sociales.	4,25	4,15	4,35
3.5. Sea una org. responsable con el ambiente.	4,07	3,98	4,15
Total	4,44	4,38	4,50

Tabla 39. Sentimientos de compromiso y lealtad en relación con la posibilidad de trabajar en una organización responsable con el medio ambiente según la escuela.

	Global	**Administración y Contaduría**	**Ciencias Sociales**	**Comunicación Social**	**Derecho**	**Economía**	**Educación**	**Ing. Telecomunicaciones**	**Ing. Civil**	**Ing. Industrial**	**Ing. Informática**	**Letras**	**Psicología**
3.2. De opciones de desarrollo profesional.	4,70	4,79	4,78	4,82	4,68	4,67	5,00	4,92	4,64	4,56	4,50	4,50	4,59
3.3. Sea una organización responsable y que cumpla con las leyes en materia laboral.	4,60	4,69	4,63	4,58	4,64	4,61	4,75	4,62	4,64	4,50	4,70	4,50	4,35
3.1. Pague un salario acorde con mi perfil.	4,54	4,44	4,67	4,79	4,32	4,50	5,00	4,85	4,29	4,56	4,00	4,50	4,59
3.4. Sea una organización responsable con la sociedad mediante el desarrollo de programas sociales.	4,19	4,36	4,37	4,24	4,21	4,06	4.75	4,38	4,14	4,06	3,90	4,50	3,82
3.5. Sea una organización responsable con el ambiente.	3,95	4,27	3,96	4,00	4,07	3,89	3,50	4,23	3,93	3,81	3,80	4,50	3,47
Total	4,40	4,51	4,48	4,49	4,38	4,35	4,56	4,60	4,33	4,30	4,18	4,50	4,16

3.2. Contraste entre la presencia de políticas y prácticas ambientales con la compensación.

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

Tabla 40. Disposición a aceptar salarios más bajos en organizaciones responsables con el medio ambiente.

	Global	**Expresión cualitativa**
5.0. Estoy dispuesto a aceptar un salario inferior con el propósito de trabajar en una organización comprometida con el ambiente.	2,55	Indiferente

En relación con la edad, Cone Communications (2015) indica que un 66% los jóvenes de 18 a 24 años apreciarían trabajar para una empresa socialmente responsable aunque implique obtener un menor salario, siendo que los jóvenes con edades comprendidas entre 25 a 34 años en un 61% estarían dispuestos a aceptar dicha oferta de trabajo. En cuanto a los resultados de la presente investigación, se puede observar que no existe una diferencia significativa entre los grupos de edades.

Tabla 41. Disposición a aceptar salarios más bajos en organizaciones responsables con el medio ambiente según la edad.

	Global	**Menor a 25 años**	**Igual o mayor a 25 años**
5.0. Estoy dispuesto a aceptar un salario inferior con el propósito de trabajar en una organización comprometida con el ambiente.	2,55	2,55	2,54

Siguiendo el estudio de Cone Communications (2015), un 65% de las mujeres elegirían trabajar para una empresa socialmente responsable incluso si el salario fuese menor que lo ofrecido por la competencia. En el caso de los hombres, solo un 60% estaría dispuesto a aceptar dicha oferta de trabajo. Para los efectos de la investigación, los resultados demuestran que entre los promedios de ambos sexos no hay una diferencia amplia con respecto a la aceptación de un salario inferior y trabajar para una organización comprometida con el medio ambiente.

Tabla 42. Disposición a aceptar salarios más bajos en organizaciones responsables con el medio ambiente según el sexo.

	Global	**Masculino**	**Femenino**
5.0. Estoy dispuesto a aceptar un salario inferior con el propósito de trabajar en una organización comprometida con el ambiente.	2,55	2,59	2,50

Considerando la carrera a la que pertenecen, los estudiantes de Ingeniería Civil y Ciencias Sociales, entre todas las Escuelas, presentan los promedios un poco más elevados con resultados de 2,71 y 2,70 respectivamente. Por el contrario, los jóvenes de las escuelas de Economía y Educación obtuvieron los puntajes más bajos 2,22 y 2,25; no obstante la valoración para todas las Escuelas sigue siendo indiferente.

Según el estudio llevado a cabo por Cone Communications (2016), una quinta parte de los futuros profesionales no presentarían interés en laborar para una compañía que genere un impacto adverso en el medio ambiente. Así mismo, un 64% no aceptaría trabajar para una empresa que no contenga prácticas sólidas de RSE. No obstante, 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.

Tabla 43. Disposición a trabajar en una organización que ofrezca un salario en dólares mensual sin importar que no posea prácticas orientadas al cuidado del medio ambiente.

Opciones	Valor	*f*	%
Muy de acuerdo	1	80	26,23
De acuerdo	2	76	24,92
Indeciso	3	68	22,3
Desacuerdo	4	35	11,48
Muy en desacuerdo	5	46	15,08
Total		305	100

Para el caso de la edad, se puede apreciar que los jóvenes menores de 25 años en un 26,64% están muy de acuerdo en aceptar trabajar para una organización que pague un salario mensual en divisas ($) sin importar que implemente prácticas orientadas al cuidado del medio ambiente, mientras que un 13,90% exponen estar muy en desacuerdo. En cambio, para los jóvenes con edades iguales o mayores a 25 años no se aprecia una diferencia significativa entre los porcentajes puesto que un 23,91% está muy de acuerdo en laborar para este tipo de organización, mientras que un 21,74% señala estar muy en desacuerdo. En general, el hecho de que más de la mitad de los jóvenes están de acuerdo con el hecho de trabajar en una empresa que no sea responsable con el ambiente a cambio de compensaciones en divisas da cuenta del impacto negativo que la crisis actual tiene en los valores y en las aspiraciones y expectativas de la gente.

Tabla 44. Disposición a trabajar en una organización que ofrezca un salario en dólares mensual sin importar que no posea prácticas orientadas al cuidado del medio ambiente según la edad.

Edad	**Menor a 25 años**		**Igual o mayor a 25 años**	
Opciones	***f***	**%**	***f***	**%**
Muy de acuerdo (1)	69	26,64	11	23,91
De acuerdo (2)	65	25,10	11	23,91
Indeciso (3)	58	22,39	10	21,74
Desacuerdo (4)	31	11,97	4	8,70
Muy en desacuerdo (5)	36	13,90	10	21,74
Total	259	100	46	100

Con respecto al sexo, de los 148 hombres encuestados se aprecia que el 29,73% se encuentran muy de acuerdo en trabajar para una organización que no implemente prácticas orientadas hacia el medio ambiente pero que paguen un salario mensual en divisas ($), por el contrario un 10,14% estarían muy en desacuerdo el laborar para este tipo de empresas.

Tabla 45. Disposición a trabajar en una organización que ofrezca un salario en dólares mensual sin importar que no posea prácticas orientadas al cuidado ambiental según el sexo.

Sexo	**Masculino**		**Femenino**	
Opciones	***f***	**%**	***f***	**%**
Muy de acuerdo (1)	44	29,73	36	22,93
De acuerdo (2)	43	29,05	33	21,02
Indeciso (3)	37	25	31	19,75
Desacuerdo (4)	9	6,08	26	16,56
Muy en desacuerdo (5)	15	10,14	31	19,75
Total	148	100	157	100

Considerando la Escuela a la que pertenecen los estudiantes, en todos los casos más del 60% está de acuerdo o muy de acuerdo con trabajar en una organización que pague un salario en dólares sin importar que la empresa sea responsable con el medio ambiente, a excepción de las Escuelas de Ciencias Sociales (30%) y Administración y Contaduría (40%).

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.

Tabla 46. Nivel de prioridad hacia los temas ambientales versus los componentes de compensación.

		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
	Total	2,50

De acuerdo con los resultados obtenidos, se evidencia que los promedios para ambos grupos de edades son muy similares, es decir, no se presentan diferencias significativas asociadas al género. En el caso donde se presenta la mayor variación es al comparar los pares "Existencia de programas de conservación ambiental y reciclaje" y "Compensación dos veces mejor a la de cargos similares en cualquier organización de la competencia" con una diferencia absoluta de 0,26. Por su parte el par de menor variación es "Empleo de materia prima o insumos verdes" y "Contratación de los mejores talentos disponibles en el mercado" con una diferencia absoluta de 0,01.

Tabla 47. Nivel de prioridad hacia los temas ambientales versus los componentes de compensación según la edad.

		Nivel de importancia		
		Global	**Menor a 25 años**	**Igual o mayor a 25 años**
6.1.	**a)** Empleo de materia prima o insumos verdes (han sido extraídos o producidos cuidando el ambiente)	2,08	2,08	2,09
	b) Contratación de los mejores talentos disponibles en el mercado (trabajar allí implica mucho prestigio)	2,92	2,92	2,91
6.2.	**a)** Existencia de programas de conservación ambiental y reciclaje	2,08	1,95	2,21
	b) Compensación dos veces mejor a la de cargos similares en cualquier organización de la competencia.	2,92	3,05	2,79
6.3.	**a)** Desarrollo de programas de formación en materia ambiental.	1,94	1,90	1,98
	b) Opciones de desarrollo (posibilidad de ocupar cargos gerenciales en cinco años).	3,06	3,10	3,02
6.4.	**a)** Empleo de empaques reciclables o biodegradables.	1,76	1,74	1,74
	b) Opciones de intercambio internacional (traslado a otros países en los que la empresa tenga operaciones).	3,24	3,26	3,26
	Total	2,50	2,50	2,50

En el caso donde se presenta la mayor variación es al comparar los pares ‘Existencia de programas de conservación ambiental y reciclaje’ y ‘Compensación dos veces mejor a la de cargos similares en cualquier organización de la competencia’ con una diferencia absoluta de 0,23.

Tabla 48. Nivel de prioridad hacia los temas ambientales versus los componentes de compensación según el sexo.

		Nivel de importancia		
		Global	**Masculino**	**Femenino**
6.1.	**a)** Empleo de materia prima o insumos verdes (han sido extraídos o producidos cuidando el ambiente)	2,08	2,06	2,10
	b) Contratación de los mejores talentos disponibles en el mercado (trabajar allí implica mucho prestigio)	2,92	2,94	2,90
6.2.	**a)** Existencia de programas de conservación ambiental y reciclaje	1,99	1,87	2,10
	b) Compensación dos veces mejor a la de cargos similares en cualquier organización de la competencia.	3,02	3,13	2,90
6.3.	**a)** Desarrollo de programas de formación en materia ambiental.	1,91	1,91	1,91
	b) Opciones de desarrollo (posibilidad de ocupar cargos gerenciales en un horizonte de cinco años).	3,09	3,09	3,09
6.4.	**a)** Empleo de empaques reciclables o biodegradables.	1,74	1,69	1,79
	b) Opciones de intercambio internacional (traslado a otros países en los que la empresa tenga operaciones).	3,26	3,31	3,21
	Total	2,50	2,50	2,50

Para el caso de las Escuelas, la investigación demostró que los jóvenes de Psicología en cuanto a las variaciones más destacadas, presentan los menores promedios con respecto al interés en trabajar en organizaciones que no generen un impacto adverso en el medio ambiente. Por otro lado, los jóvenes de Letras se destacan por un promedio mayor, por lo que asignan mayor importancia a no producir impactos negativos en el medio ambiente. (Ver tabla 49).

- Respecto a la valoración de “Empleo de materia prima o insumos verdes” comparado con la “Contratación de los mejores talentos disponibles en el mercado’, los jóvenes de Economía son los que menos apoyan los asuntos en materia ambiental.
- En lo referente a la valoración de “Existencia de programas de conservación ambiental y reciclaje” comparado con “Compensación dos veces mejor a la de cargos similares en cualquier organización de la competencia”, los jóvenes de Psicología son quienes menos apoyan el tema ambiental y se deciden por los componentes de compensación.
- La valoración de “Desarrollo de programas de formación en materia ambiental” comparado con “Opciones de desarrollo”, los jóvenes de Psicología igualmente son los que menos apoyan los asuntos ambientales.
- Los resultados de la escogencia entre “Empleo de empaques reciclables o biodegradables” comparado con “Opciones de intercambio internacional (traslado a otros países en los que la empresa tenga operaciones”, los jóvenes de Economía de igual modo son los que menos valoran el tema ambiental.

3.3. Preferencias sobre el consumo de productos y servicios de organizaciones verdes

Tal como lo señalan los autores Carvalho, De Oliveira, Do Nascimiento y Prudéncio (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 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. (Ver tabla 50).

Tabla Nº 49. Nivel de prioridad hacia los temas ambientales versus los componentes de compensación según la escuela.

		Global	Adm. y Contaduría	Ciencias Sociales	Comunicación Social	Derecho	Economía	Educación	Ing. Telecom.	Ing. Civil	Ing. Industrial	Ing. Informática	Letras	Psicología
6.1.	**a)** Empleo de materia prima o insumos verdes (han sido extraídos o producidos cuidando el ambiente)	2,05	2,22	1,85	2,09	2,29	1,61	2,75	1,85	2,07	1,94	2,00	2,25	1,71
	b) Contratación de los mejores talentos disponibles en el mercado (trabajar allí implica mucho prestigio)	2,95	2,78	3,15	2,91	2,71	3,39	2,25	3,15	2,93	3,06	3,00	2,75	3,29
6.2.	**a)** Existencia de programas de conservación ambiental y reciclaje	2,09	2,07	1,81	2,00	1,93	1,72	3,00	1,92	2,00	2,12	2,30	2,75	1,47
	b) Compensación dos veces mejor a la de cargos similares en cualquier organización de la competencia.	2,91	2,93	3,19	3,00	3,07	3,28	2,00	3,08	3,00	2,88	2,70	2,25	3,53
6.3.	**a)** Desarrollo de programas de formación en materia ambiental.	2,00	1,97	1,59	1,91	2,07	1,78	3,00	2,00	2,21	1,81	1,80	2,50	1,41
	b) Opciones de desarrollo (posibilidad de ocupar cargos gerenciales en un horizonte de cinco años).	3,00	3,03	3,41	3,09	2,93	3,22	2,00	3,00	2,79	3,19	3,20	2,50	3,59
6.4.	**a)** Empleo de empaques reciclables o biodegradables.	1,80	1,82	1,59	1,94	1,82	1,22	2,75	1,69	1,93	1,44	2,00	2,00	1,35
	b) Opciones de intercambio internacional (traslado a otros países en los que la empresa tenga operaciones).	3,20	3,18	3,41	3,06	3,18	3,78	2,25	3,31	3,07	3,56	3,00	3,00	3,65
	Total	2,50	2,50	2,50	2,50	2,50	2,50	2,50	2,50	2,50	2,50	2,50	2,50	2,50

Tabla 50. Correspondencia entre el interés por trabajar en organizaciones responsables con el medio ambiente y el consumo de bienes y servicios verdes.

Opciones	Valor	*f*	%
Muy de acuerdo	5	86	28,20
De acuerdo	4	126	41,31
Indeciso	3	62	20,33
Desacuerdo	2	22	7,21
Muy en desacuerdo	1	9	2,95
Total		305	100

Para el caso de la edad, la mayoría de los jóvenes menores de 25 años (67,57%) están de acuerdo en analizar con detalle el producto o servicio que ofrece la organización al momento de escogerla para trabajar, así mismo un 21,24% tienen una posición indecisa con respecto a esta postura y solo un poco más del 11% está en desacuerdo. En el caso de los jóvenes con edades iguales o mayores a 25 años una mayor proporción (más del 80%) se muestra de acuerdo con este aspecto; la edad parece otorgar mayor madurez con respecto a este tema. No se plantean diferencias importantes con respecto a este aspecto y el género.

Tabla 51. Correspondencia entre el interés por trabajar en organizaciones responsables con el medio ambiente y el consumo de bienes y servicios verdes según la edad.

	Menor a 25 años		**Igual o mayor a 25 años**	
Opciones	*f*	%	*f*	%
Muy de acuerdo (5)	67	25,87	19	41,3
De acuerdo (4)	108	41,7	18	39,13
Indeciso (3)	55	21,24	7	15,22
Desacuerdo (2)	20	7,72	2	4,35
Muy en desacuerdo (1)	9	3,48	0	0
Total	259	100	46	100

Tabla 52. Correspondencia entre el interés por trabajar en organizaciones responsables con el medio ambiente y el consumo de bienes y servicios verdes según el sexo.

Opciones	Masculino		Femenino	
	f	%	*f*	%
Muy de acuerdo (5)	45	30,41	41	26,11
De acuerdo (4)	63	42,57	63	40,13
Indeciso (3)	25	16,89	37	23,57
Desacuerdo (2)	12	8,11	10	6,37
Muy en desacuerdo (1)	3	2,02	6	3,82
Total	148	100	157	100

El interés por el consumo de bienes y servicios provenientes de empresas responsables con el medio ambiente es proporcionalmente mayor en las Escuelas de Ingeniería Industrial, Economía y Derecho.

Para el caso de la actitud responsable hacia el medio ambiente, la generación Y presenta mayor preocupación que otras generaciones por el cuidado del entorno, generando así un desafío para las empresas en la fabricación de los productos, los cuales tienden hacer de plásticos, debido a que los millennials se sienten más atraídos por envases que puedan ser implementados para el reciclaje. (González, 2017).

Según un estudio llevado a cabo por Mociulsky (2017, citado por Himitian, 2016) la generación Y se encuentra en una transición a un consumidor que desea conectarse con el producto y la forma de hacerlo es por medio del valor que éste le cause, para ello es indispensable que sienta que cuida del medio ambiente. Reflejo de ello se demuestra que el 58% cree que es *cool* ser consumidor de productos de empresas comprometidos con la sociedad y el medioambiente. De acuerdo con Deloitte (2017, citado por Muñoz, 2018) esta generación contribuyen con el ambiente al momento de realizar compras haciéndolo de forma responsable y anteponiendo a las empresas que cumplan con estándares de RSE.

Tabla 53. Correspondencia entre el interés por trabajar en organizaciones responsables con el medio ambiente y el consumo de bienes y servicios verdes según la escuela.

Escuela	**Administración y Contaduría**		**Ciencias Sociales**		**Comunicación Social**		**Derecho**		**Economía**		**Educación**		**Ing. Telecomunicaciones**		**Ing. Civil**		**Ing. Industrial**		**Ing. Informática**		**Letras**		**Psicología**	
Opciones	***f***	***%***	***f***	***%***	***f***	***%***	***f***	***%***	***f***	***%***	***f***	***%***	***f***	***%***	***f***	***%***	***f***	***%***	***f***	***%***	***f***	***%***	***f***	***%***
Muy de acuerdo (5)	29	23,97	9	33,33	13	39,39	9	32,14	5	27,78	2	50	1	7,69	3	21,43	3	18,75	3	30	3	75	6	35,29
De acuerdo (4)	47	38,84	9	33,33	11	33,33	13	46,43	10	55,56	2	50	9	69,23	6	42,86	10	62,5	4	40	1	25	4	23,53
Indeciso (3)	30	24,79	4	14,82	8	24,24	5	17,86	2	11,11	0	0	2	15,39	5	35,71	1	6,25	2	20	0	0	3	17,65
Desacuerdo (2)	11	9,09	4	14,82	1	3,03	0	0	1	5,56	0	0	1	7,69	0	0	2	12,5	0	10	0	0	2	11,77
Muy en desacuerdo (1)	4	3,31	1	3,70	0	0	1	3,57	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	11,77
Total	121	100	27	100	33	100	28	100	18	100	4	100	13	100	14	100	16	100	10	100	4	100	17	100

En todo caso, 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 cuido 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) Venezuela presenta una deficiencia tanto en el área tecnológica como de recursos haciéndole cuesta arriba a las empresas poder introducir al mercado productos ecológicos.

Tabla 54. Actitud general hacia el consumo responsable.

	Nivel de importancia
8.2. Comprar los productos en un supermercado atendiendo al precio (lo que puedo pagar).	2,40
8.1. Comprar los productos en un supermercado atendiendo a la calidad (lo que me gusta).	2,35
8.3. Comprar los productos en un supermercado una vez que chequeo la forma en que ha sido producido y si se consideraron prácticas responsables con el ambiente para ello.	1,53
Total	2,09

De acuerdo a un informe elaborado por Cone Communications (2015, citado por Vilariño, 2016) el cual fue llevado a cabo entre mil jóvenes estadounidenses entre 18 y 34 años (50% de cada sexo), los millennials maduros participan con la RSE mediante la compra de productos amigables con el medio ambiente o con un fin social (86% frente a 88% de los más jóvenes). El 86% estaría dispuesto a adquirir productos o servicios con un fin ambiental o social (en comparación con el 88% de los jóvenes entre 18 y 24 años); así mismo el 57% ha comprado un producto de este tipo en los últimos 12 meses (en contraste con el 65% de los más jóvenes).

En el caso del presente estudio los jóvenes que tienen edades iguales o mayores a 25 años no presentan una diferencia significativa con respecto a los que tienen menos de 25, sin embargo, presentan los mayores puntajes en las opciones de respuesta con excepción de la alternativa “Comprar productos atendiendo la calidad”.

Según Cone Communications (2015), la mujer millennial siente que pueden demostrar su apoyo a la RSE por medio de la compra de productos o servicios elaborados considerando prácticas ambientales (64% frente a 54% masculino milenario). Las tres cuartas partes pagarían más por un producto que cumpla con el cuidado ambiental (75% en comparación del 66% de los hombres).

Tabla 55. Actitud general hacia el consumo responsable según la edad.

	Global	**Menor a 25 años**	**Igual o mayor a 25 años**
8.2. Comprar los productos en un supermercado atendiendo al precio (lo que puedo pagar).	2,39	2,34	2,43
8.1. Comprar los productos en un supermercado atendiendo a la calidad (lo que me gusta).	2,36	2,41	2,30
8.3. Comprar los productos en un supermercado una vez que chequeo la forma en que ha sido producido y si se consideraron prácticas responsables con el ambiente para ello.	1,60	1,51	1,68
Total	2,11	2,09	2,14

A pesar de que los hombres siguen apoyando las iniciativas referentes a la RSE, presentan menor motivación al respecto que las mujeres millennials, expresando que las organizaciones deben considerar la RSE como agente que actúa en pro de la reputación más que en conductor de compra. (Cone Communications, 2015). A pesar de que no demuestran un comportamiento proactivo al momento de comprar productos que favorezcan la RSE, los hombres presentan mayor probabilidad de castigar a las empresas que no presenten un comportamiento responsable. (18% contra 11% de mujeres millennials). En este sentido, en el marco del presente estudio, se evidencia que ambos sexos compran en primera instancia en base a la calidad, después al precio y finalmente por su forma de elaboración responsable con el medio ambiente.

Sobre este aspecto no se presentaron diferencias importantes con respecto a la Escuela a la que pertenecen los jóvenes.

Tabla 56. Actitud general hacia el consumo responsable según el sexo.

	Global	Masculino	Femenino
8.1. Comprar los productos en un supermercado atendiendo a la calidad (lo que me gusta).	2,40	2,38	2,41
8.2. Comprar los productos en un supermercado atendiendo al precio (lo que puedo pagar).	2,35	2,34	2,36
8.3. Comprar los productos en un supermercado una vez que chequeo la forma en que ha sido producido y si se consideraron prácticas responsables con el ambiente para ello.	1,54	1,46	1,61
Total	2,09	2,06	2,13

3.4. Interés por el involucramiento en actividades asociadas con el cuidado del medio ambiente dentro o fuera de la organización empleadora

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.

Por estar razones, es probable que los estudiantes consideraran el reciclaje como actividad de mayor 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 *slacktivismo*, cuyo significado se rige de la palabra holgazán (*slack*) y activismo. Por lo tanto, estas acciones con pequeños efectos en pro de la responsabilidad social se encuentra también accionado por medio de *likes* a publicaciones en las redes sociales, creación y unión a grupos sociales y proambietales, 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.

Tabla 57. Nivel de interés por participar en actividades para la preservación del medio ambiente y ser parte de la solución de los problemas ambientales.

	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

Con respecto a la edad, se refleja que los jóvenes con edades iguales o mayores a 25 años presentan un interés mayor por las actividades pro-ambientales. Entre las actividades que más entusiasmo demuestran los estudiantes para ambos grupos de edades son los programas de reciclaje. Aunque dedicar 10 horas adicionales y no compensadas semanalmente a programas ambientales presenta el promedio más bajo en interés, sin embargo este grupo se encuentra más dispuesto a realizar dicha actividad que los más jóvenes.

Tabla 58. Nivel de interés por participar en actividades para la preservación del medio ambiente y ser parte de la solución de los problemas ambientales según la edad.

	Global	**Menor a 25 años**	**Igual o mayor a 25 años**
10.1. Programa de reciclaje.	3,79	3,76	3,81
10.3. Formación de comunidades sobre el cuidado ambiental.	3,68	3,68	3,89
9.0. Me siento identificado con la posibilidad de ser parte de la solución de los problemas ambientales.	3,67	3,62	3,72
10.4. Recolección de basura.	3,67	3,52	3,81
10.2. Programa de limpieza de espacios públicos.	3,65	3,61	3,68
9.1. Participaría como voluntario en programas ambientales en mi comunidad o empresa en la que trabaje.	3,44	3,43	3,45
10.0. Presento interés por participar en actividades para la preservación del medio ambiente.	3,41	3,31	3,51
9.2. Estaría dispuesto a dedicar 10 horas extras adicionales y no compensadas semanalmente a programas ambientales.	2,74	2,57	2,91
Total	3,50	3,44	3,56

En referencia al sexo, en el estudio no muestra diferencias importantes, sin embargo, los hombres presentan mayor interés que las mujeres con respecto a la valoración de actividades relacionadas con el cuidado del medio ambiente. Con respecto a la actividad que más les agradarían realizar se encuentran la formación de comunidades sobre el cuidado ambiental, mientras que ambos géneros están menos dispuestos a dedicar 10 horas extras adicionales y no compensadas semanalmente a programas ambientales. (Ver tabla 59).

Así mismo, se evidencia que los alumnos pertenecientes a la escuela de Letras presentan el puntaje más alto en la actividad que fue seleccionada como la de mayor interés (Programas de reciclaje), mientras que la escuela de Psicología presenta un menor puntaje con respecto a la misma. Así mismo, la Escuela con mayor calificación en la actividad de menor interés (Estaría dispuesto a dedicar 10 horas extras adicionales y no compensadas semanalmente a programas ambientales) es Ingeniería en Telecomunicaciones, caso contrario a Ingeniería Civil que presenta la menor valoración por dicha actividad. (Ver tabla 60).

Tabla 59. Nivel de interés por participar en actividades para la preservación del medio ambiente y ser parte de la solución de los problemas ambientales según el sexo.

	Global	Masculino	Femenino
10.3. Formación de comunidades sobre el cuidado ambiental.	3,81	3,89	3,72
10.1. Programa de reciclaje.	3,77	3,81	3,73
9.0. Me siento identificado con la posibilidad de ser parte de la solución de los problemas ambientales.	3,66	3,72	3,59
10.4. Recolección de basura.	3,66	3,81	3,51
10.2. Programa de limpieza de espacios públicos.	3,65	3,68	3,62
9.1. Participaría como voluntario en programas ambientales en mi comunidad o empresa en la que trabaje.	3,49	3,45	3,53
10.0. Presento interés por participar en actividades para la preservación del medio ambiente.	3,42	3,51	3,32
9.2. Estaría dispuesto a dedicar 10 horas extras adicionales y no compensadas semanalmente a programas ambientales.	2,75	2,91	2,58
Total	3,52	3,60	3,45

Entre las distintas opciones sugeridas por aquellos estudiantes que respondieron a presentar interés por participar en otras actividades para la preservación del ambiente encontramos: reutilización de artículos, enseñanza ambiental, creación de una aplicación informativa, cuidado de áreas verdes, dictar programas sobre el cuidado del medioambiente, plantación, enseñanza sobre como reciclar, programas de limpieza para zonas de clase baja, campañas de concientización, programas ambientales por medios de comunicación, concientización, separación de la basura, limpieza de parques y monumentos, creación de volantes sobre la importancia del medio ambiente y recuperación de espacios públicos.

Tabla 60. Nivel de interés por participar en actividades para la preservación del medio ambiente y ser parte de la solución de los problemas ambientales según la escuela.

	Global	**Administración y Contaduría**	**Ciencias Sociales**	**Comunicación Social**	**Derecho**	**Economía**	**Educación**	**Ing. Telecomunicaciones**	**Ing. Civil**	**Ing. Industrial**	**Ing. Informática**	**Letras**	**Psicología**
10.1. Programa de reciclaje.	3,78	3,83	3,81	3,76	3,86	3,33	3,75	4,15	3,79	3,63	4,00	4,25	3,24
10.3. Formación de comunidades sobre el cuidado ambiental.	3,75	3,74	3,85	4,06	4	3,5	3,75	3,08	3,86	3,06	3,60	4,75	3,12
9.0. Me siento identificado con la posibilidad de ser parte de la solución de los problemas ambientales.	3,65	3,65	3,59	3,76	3,86	3,33	4,00	3,85	4	3,38	3,60	3,75	3,06
10.2. Programa de limpieza de espacios públicos.	3,64	3,52	3,7	4,09	3,82	3,56	3,75	3,54	3,5	3,31	3,30	4,00	3,53
10.4. Recolección de basura.	3,61	3,52	3,67	3,7	3,75	3,67	3,75	3,46	3,5	3,44	3,20	4,5	3,12
10.0. Presento interés por participar en actividades para la preservación del medio ambiente.	3,39	3,36	3,41	3,33	3,5	2,83	3,75	3,54	3,36	3,19	3,30	4	3,12
9.1. Participaría como voluntario en programas ambientales en mi comunidad o empresa en la que trabaje.	3,36	3,5	3,74	3,48	3,57	3,56	3,75	3,38	2,93	2,88	3,10	3,25	3,12
9.2. Estaría dispuesto a dedicar 10 horas extras adicionales y no compensadas semanalmente a programas ambientales.	2,61	2,64	2,67	2,58	2,75	2,67	2,5	3,08	2	2,44	2,50	3,00	2,53
Total	3,47	3,47	3,56	3,60	3,64	3,31	3,63	3,51	3,37	3,17	3,33	3,94	3,10

Con relación al nivel de importancia atribuida a la educación ambiental en las universidades 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 valoracion, se observa que los estudiantes de la UCAB consideran importante la educación ambiental universitaria y es la opción más valorada.

Tabla 61. Nivel de importancia atribuida a la educación en temas ambientales en la universidad y dentro de la propia organización empleadora.

	Global
11.0. Considera importante la educación en temas ambientales en la universidad.	4,12
11.2. Considera que la UCAB es responsable con el medio ambiente.	3,87
11.1. Considera que la UCAB hay interés por los temas ambientales y nos forman para sensibilizarnos con esta problemática.	3,68
11.3. La UCAB, en general, pone más atención a los temas ambientales que el promedio de las organizaciones empleadoras.	3,57
Total	3,81

No obstante, los hombres presentaron promedios ligeramente más altos que las mujeres en relación con el resto de los indicadores, al igual que los jóvenes menores de 25 años en comparación de los mayores de 25. Al observar los resultados, los jóvenes valoran y consideran que la UCAB es responsable con el medio ambiente y se aprecia mediante las distintas actividades e iniciativas que la Dirección de Sustentabilidad Ambiental de la universidad planea y ejecuta para fortalecer la cultura del desarrollo sostenible entre los miembros de la comunidad ucabista, así como entre los habitantes de las zonas cercanas. (Palacios, 2018). En este sentido, la misma autora señala que dentro de la UCAB hay interés por los temas ambientales y los profesores forman a los estudiantes de todas las carreras a través de la cátedra institucional Ecología, Ambiente y Sustentabilidad para crear conciencia y sensibilizarlos con esta problemática. Sin embargo, este indicador ocupa el tercer puesto de valoración para los jóvenes de la UCAB.

Por otro lado, el indicador con menor valoración para todas las variables (sexo, edad y carrera), es: "La UCAB pone más atención a los temas ambientales que el promedio de las organizaciones empleadoras". Estos resultados se pueden ver influenciados por la falta de conocimientos de los estudiantes con respecto a este tópico. Sin embargo, Benítez (s.f, citado por Mendoza, 2018), Director de Sustentabilidad Ambiental de la universidad, afirma que actualmente la UCAB en cuanto a las actividades de reciclaje se ubica por encima del porcentaje nacional del país. Si bien estas actividades superan los esfuerzos de las distintas empresas y organismos públicos o privados, esto plantea un reto importante para los ucabistas comprometidos con el ambiente, ya que en Venezuela se recicla menos del 10% de sus residuos.

Tabla 62. Nivel de importancia atribuida a la educación en temas ambientales en la universidad y dentro de la propia organización empleadora según la edad.

	Global	**Menor a 25 años**	**Igual o mayor a 25 años**
11.0. Considera importante la educación en temas ambientales en la universidad.	4,11	4,14	4,07
11.2. Considera que la UCAB es responsable con el medio ambiente.	3,83	3,89	3,76
11.1. Considera que la UCAB hay interés por los temas ambientales y nos forman para sensibilizarnos con esta problemática.	3,64	3,69	3,59
11.3. La UCAB, en general, pone más atención a los temas ambientales que el promedio de las organizaciones empleadoras.	3,60	3,56	3,63
Total	3,79	3,82	3,76

Tabla 63. Nivel de importancia atribuida a la educación en temas ambientales en la universidad y dentro de la propia organización empleadora según el sexo.

	Global	Masculino	Femenino
11.0. Considera importante la educación en temas ambientales en la universidad.	4,13	4,08	4,17
11.2. Considera que la UCAB es responsable con el medio ambiente.	3,87	3,97	3,77
11.1. Considera que la UCAB hay interés por los temas ambientales y nos forman para sensibilizarnos con esta problemática.	3,68	3,81	3,55
11.3. La UCAB, en general, pone más atención a los temas ambientales que el promedio de las organizaciones empleadoras.	3,57	3,73	3,41
Total	3,81	3,90	3,73

Con respecto a este tema, las carreras con los mayores promedios y que consideran la importancia atribuida a la educación ambiental son Ingeniería Informática e Ingeniería Civil. Del otro lado, los jóvenes de Psicología, Letras e Ingeniería Industrial se destacan con los promedios más bajos.

Al observar el nivel de importancia global de los indicadores, con respecto a recibir información sobre distintos temas ambientales, la opción “Huella Ecológica”, es vista como uno de las opciones con la menor valoración entre las distintas opciones y esto se pueda deber a que los venezolanos no poseen consciencia del impacto ambiental que sus prácticas cotidianas generan sobre el planeta. De acuerdo con la página Huella Ecológica Venezuela (s.f), actualmente no se cuenta con una herramienta simple que permita analizar el estilo de vida de la población desde el enfoque ambiental y que permita establecer su sostenibilidad en el tiempo o si dicho estilo de vida implica el deterioro de los recursos naturales para las generaciones futuras.

De este modo, en Venezuela no existe un instrumento de este tipo enmarcado en la realidad económica, política, social y ambiental en la cual se encuentra inmerso el país, que permita arrojar un diagnóstico acertado sobre el impacto del comportamiento de los venezolanos sobre el medio ambiente que los rodea.

Tabla 64. Nivel de importancia atribuida a la educación en temas ambientales en la universidad y dentro de la propia organización empleadora según la escuela.

	Global	**Administración y Contaduría**	**Ciencias Sociales**	**Comunicación Social**	**Derecho**	**Economía**	**Educación**	**Ing. Telecomunicaciones**	**Ing. Civil**	**Ing. Industrial**	**Ing. Informática**	**Letras**	**Psicología**
11.0. Considera importante la educación en temas ambientales en la universidad.	4,02	4,17	4,3	4,45	4,21	3,78	4,25	4,15	4,36	3,31	3,7	3,5	4,06
11.2. Considera que la UCAB es responsable con el medio ambiente.	3,88	3,94	3,89	3,48	3,86	4,06	3,75	4	4	4	4,4	4	3,18
11.1. Considera que la UCAB hay interés por los temas ambientales y nos forman para sensibilizarnos con esta problemática.	3,69	3,69	3,81	3,52	3,64	3,83	4,25	3,69	3,86	3,81	4,2	3	2,94
11.3. La UCAB, en general, pone más atención a los temas ambientales que el promedio de las organizaciones empleadoras.	3,60	3,55	3,78	3,52	3,61	3,83	3,75	3,38	3,93	3,38	3,9	3,5	3,06
Total	3,80	3,84	3,95	3,74	3,83	3,88	4	3,81	4,04	3,63	4,05	3,5	3,31

Tabla 65. Aspectos específicos de interés para la formación en temas ambientales.

	Global
12.5. Energías limpias.	3,98
12.3. Procesos de reciclaje.	3,81
12.6. Certificaciones ambientales.	3,66
12.4. Procesos de manejo de desperdicios.	3,64
12.2. Prácticas organizacionales responsables con el medio ambiente.	3,59
12.1. Huella ecológica.	3,49
Total	3,70

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 importancia que representan estos temas actualmente. Así mismo, los hombres evidencian ligeramente un mayor interés que las mujeres en cuanto a la disposición de recibir formación en temas ambientales, así como los jóvenes mayores de 25 años en comparación de los menores de 25.

Tabla 66. Aspectos de interés para la formación en temas ambientales según la edad.

	Global	**Menor a 25 años**	**Igual o mayor a 25 años**
12.5. Energías limpias.	4,06	3,94	4,17
12.3. Procesos de reciclaje.	3,88	3,78	3,98
12.4. Procesos de manejo de desperdicios.	3,74	3,59	3,89
12.6. Certificaciones ambientales.	3,72	3,64	3,8
12.2. Prácticas organizacionales responsables con el medio ambiente.	3,61	3,57	3,65
12.1. Huella ecológica.	3,53	3,47	3,59
Total	3,76	3,67	3,85

Tabla 67. Aspectos de interés para la formación en temas ambientales según el sexo.

	Global	Masculino	Femenino
12.5. Energías limpias.	3,98	4,09	3,87
12.3. Procesos de reciclaje.	3,81	3,85	3,77
12.6. Certificaciones ambientales.	3,67	3,79	3,54
12.4. Procesos de manejo de desperdicios.	3,64	3,65	3,63
12.2. Prácticas organizacionales responsables con el medio ambiente.	3,59	3,62	3,55
12.1. Huella ecológica.	3,49	3,51	3,46
Total	3,69	3,75	3,64

Los estudiantes de Letras y Educación presentan mayor interés en recibir información de todos los tópicos ambientales en comparación de los jóvenes pertenecientes a las Escuelas de Economía, Ingeniería Industrial y Psicología.

Entre las distintas opciones propuestas por aquellos estudiantes que se muestran abiertos a recibir información sobre otros temas encontramos: enseñanza ambiental, beneficios para el ambiente a través de los avances tecnológicos, elementos naturales para la construcción, recolección de desechos sólidos, cambio climático, mejor uso de la energía eléctrica, contaminación sónica, siembra de árboles y protección de áreas verdes y como nos afectaría no proteger el medio ambiente.

Tabla 68. Aspectos específicos de interés para la formación en temas ambientales según la escuela.

	Global	**Administración y Contaduría**	**Ciencias Sociales**	**Comunicación Social**	**Derecho**	**Economía**	**Educación**	**Ing. Telecomunicaciones**	**Ing. Civil**	**Ing. Industrial**	**Ing. Informática**	**Letras**	**Psicología**
12.5. Energías limpias.	4,01	3,96	3,96	3,94	4	3,71	4,25	4,23	4,43	3,88	4,6	3,5	3,71
12.3. Procesos de reciclaje.	3,83	3,83	3,78	3,91	4	3,53	3,75	4	4,14	3,38	4,1	4	3,53
12.6. Certificaciones ambientales.	3,74	3,65	3,7	3,48	3,75	3,47	4,25	4	3,93	3,56	4,1	3,5	3,47
12.4. Procesos de manejo de desperdicios.	3,67	3,67	3,52	3,7	3,75	3,24	3,75	3,77	3,93	3,75	3,7	4	3,24
12.2. Prácticas organizacionales responsables con el medio ambiente.	3,66	3,64	3,81	3,42	3,61	3,47	4,25	3,46	3,86	3,38	3,6	4	3,47
12.1. Huella ecológica.	3,59	3,45	3,63	3,42	3,71	3,59	4	3,62	3,71	3,06	3,6	3,75	3,59
Total	3,75	3,7	3,73	3,65	3,80	3,50	4,04	3,85	4,00	3,50	3,95	3,79	3,50

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

Con la finalidad de profundizar en el análisis de las expectativas y valoraciones sobre los temas ambientales, se procedió al análisis de este aspecto con el comportamiento ecológico utilizando el coeficiente de correlación Pearson. Para analizar el grado de relación entre las 2 variables, se procede a verificar el coeficiente de correlación el cual oscila entre -1 y +1, y mientras más se acerque al valor +1 más fuerte es la relación entre las dos variables.

Tabla 69. Prueba de correlación bivariada sobre las expectativas y valoraciones ambientales y el comportamiento ecológico.

	Comportamiento Ecológico				
Expectativas y valoraciones acerca de las políticas y prácticas ambientales de las organizaciones empleadoras	**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**	,300**	,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 trabaje.	,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

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

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

En vista de 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 ambientales 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.

Para poder explicar estas correlaciones, De Castro (2001) enfatiza que es necesario analizar las percepciones en pro del medio ambiente, pues de estas surge un vínculo con la implementación de comportamientos ecológicos. En este mismo sentido, el comportamiento ecológico es visto como aquella acción que lleva a cabo una persona o en forma colectiva en pro del cuidado del medio ambiente, con acciones efectivas y voluntarias las cuales forman parte de un estilo de vida.

Con base en un estudio realizado por Castro (2002), la intención del comportamiento proambiental se relaciona a una mayor disposición por parte de las personas a realizar comportamientos sostenibles de carácter individual, relacionados con la preservación y conservación de los recursos naturales (agua, energía y transporte), así como la recuperación y reutilización de los residuos (papel y vidrio). Sin embargo, las personas tienen menor disposición a realizar actividades como manifestaciones o ser voluntarios, todo esto siendo de ejemplo para el caso de la población Española.

De acuerdo con Martínez-Carrasco, Martínez y Gázquez (2008, citado por Camacho y Jaimes, 2015) determinan que las conductas y comportamientos ambientales de las personas (compra de productos de bajo consumo energético, reciclaje, ahorro de agua y energía, uso de transportes no contaminantes, entre otros.) son causados por actitudes hacia

el medioambiente. Según Fernández et al., (2003, citado por Camacho y Jaimes, 2015) la conducta proambiental son aquellas acciones voluntarias que promueven a necesidades individuales como sociales con el objetivo de promover el cuidado ambiental. (Heyl, 2012 citado por Camacho y Jaimes, 2015). En este mismo sentido Castro (2001) detalla el comportamiento ambiental como una diversidad de acciones conductuales determinadas, la cual involucra diferentes de problemáticas con diversos niveles de impactos ambientales.

Para el estudio de Camacho y Jaimes (2015) se reveló que el 84% de su población presentaría interés en informar a las personas sobre la relevancia del medio ambiente y sus efectos, sin embargo, solo el 29% comenta sobre temas ambientales y un 43% escucha o ve noticias; el 86% considera que si hubieran más campañas con fines educativos en materia ambiental se podría mejorar la situación. Además, se reveló que todos los alumnos expresan tener actitudes ambientales positivas, esperándose por lo tanto tener comportamientos ambientales adecuados.

Con base en una investigación llevada a cabo por Morgan y Hughes (2006, citado por Ponte de Chacín y Caballero, 2010) se determinó las razones por las cuáles las personas de Kentucky reciclaban, encontrado vínculos entre el comportamiento ecológico y beneficios personales como ahorro de dinero o por gratificación personal. Este comportamiento según Gravett (2007, citado por Lobo, 2012) se puede manifestar en acciones responsables ambientales en donde los jóvenes se quieren involucrar en actividades como el reciclaje y reducción de desechos.

Por otro lado, el comportamiento ecológico para el activismo, tiene relación con las acciones u actividades con respecto a la preservación y conservación del ambiente, pues en gran medida en que haya la participación activa de las personas y a su vez se vea inmersa la decisión de compra y uso de productos o servicios tomando en consideración a que éstos sean amigables con el medio ambiente. (Pato, 2004, citado por Pato y Tamayo, 2006). Es decir, si los estudiantes muestran interés en participar en actividades para preservación del ambiente, se podrá ver influenciado por que tenga más comportamiento ecológico y en especial con la dimensión activismo.

De acuerdo con Illán (s.f, citado por Candela, 2018) los millennials muestran interés por los voluntariados corporativos, mostrando un verdadero compromiso con la sociedad y el cuidado del entorno. Para que estos jóvenes se sientan atraídos por los voluntariados es

necesario que se le consideren sus opiniones, se le reconozcan sus esfuerzos y que las actividades sean encausadas a una mayor duración.

Así mismo, al conocer el comportamiento ambiental de las personas y de la realidad en la que se encuentran inmersos, sirve como un factor básico para mejorar sus prácticas y contribuir a la preservación del entorno. Por lo tanto, es indispensable que cada individuo se sienta comprometido con el cuidado del ambiente y pueda valorarlo, incorporando la conciencia ambiental en la toma de decisiones de la persona, tanto en el ámbito personal, como en otros contextos en los cuales se desenvuelva. (Pérez, 2013, citado por Cortes et al., 2017).

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La presente investigación tuvo como finalidad determinar las expectativas y valoraciones de los estudiantes millennials de la UCAB en cuanto a las políticas y prácticas ambientales de las organizaciones empleadoras. Luego de la presentación de los resultados y habiendo profundizado en la discusión de los mismos contrastando con diversos antecedentes se pueden concluir lo siguiente:

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 influenciado dado al 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, la generación de una cultura ecológica, etc. Y es así como los países subdesarrollados tienen otras prioridades que hacen que los asuntos ambientales no sean valorados como parte de la gestión de los gobiernos.

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 ambiental. Así mismo, el estudio arrojó que los estudiantes consideraran 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 el 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.

En base a lo expuesto anteriormente, 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 de los restantes países latinoamericanos.

Para los entornos en donde no haya políticas del Estado que favorezcan esto, donde las propias instituciones en la medida en que comienzan a tener importancia retos desde el punto de vista económico, sociales, de supervivencia, etc. se va desdibujando la repercusión de las acciones tomadas y estamos en una situación en donde no podríamos decir que al menos estos jóvenes que de hecho son de los más formados en el país, futuros profesionales en una de las universidades de mayor calidad en el país, presentan una posición desalentadora en cuanto asumir una cultura ecológica.

En este mismo sentido, particularmente a 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. Todo esto resulta contrario a lo que pueda estar pasando en otros países, dado que se ha podido evidenciar a través de los antecedentes que los millennials desean trabajar para una organización que se preocupe de cómo impacta y contribuye tanto a los asuntos ambientales como los sociales.

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 voluntariados, 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. Mientras que el interés en dedicar 10 horas extras no compensadas al cuidado laboral se encuentra relacionado por todas aquellas que dimensiones comprendidas en el comportamiento ambiental.

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 formulas 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.
- Para la materia de Ecología, Ambiente y Sustentabilidad se debería promover la realización de proyectos ambientales de acuerdo a las carreras que cursan los estudiantes, con la finalidad de que los mismos se sientan partícipes del cambio.

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.

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 Nascimiento, B. & Prudéncio, J.E. (2015). Carrera, renta y consumo bajo la perspectiva del joven de la Generación Y. *INVENIO*, 18 (34), 119-135.

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

Cayón, A. & Pernalete, J. (2011). *Conciencia ambiental en el sistema educativo venezolano.* Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín. Universidad Nacional Experimental Rafael María 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 responsable Company*. Millennials employee engagement study. Recuperado el 19 de enero de 2018, de: http://www.conecomm.com/research/

Consejo de la Unión Europea. (2018). *Acuerdo de París sobre el cambio climático*. Recuperado el 10 de noviembre de 2018, de: https://www.consilium.europa.eu/es/policies/climate-change/timeline/

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.

Dirección de Sustentabilidad Ambiental. (2017). *Interpretación de resultados de Encuesta Cultura de Sustentabilidad 2014-2016 en los campus UCAB Montalbán y Guayana.* Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.

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 de 2017, de: https://es.slideshare.net/redaravenezuela/en-preparacin-para-ro20-avances-y-retrocesos-en-la-gestin-ambiental-en-venezuela

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.

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.

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.

Giraldo, G. (2008). Repercusión de la teoría critica 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.

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 Que 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.* AIPOP. 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

Jaimes, 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 Pueblas. 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.

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 Sustainble 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*. ECOEMBES. Recuperado el 15 de octubre de 2018, de: https://www.revistacircle.com/2018/02/09/los-jovenes-medio-ambiente-pueden-los-millenians-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 Educacional*, 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/intergration/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.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2018). *Objetivos de Desarrollo Sostenible.* Recuperado el 9 de noviembre de 2018, de: http://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html

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.* (Maestría en Administración de Empresas). 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 2017, de: https://es.slideshare.net/ONGVitalis/informe-de-situacin-ambiental-de-venezuela-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. Recuperado el 20 de noviembre de 2017, de: http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/305C6343C282696505257DB300598A36/$FILE/200709250008_4_2_0.pdf

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.

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

ANEXO A

ESCALA DE COMPORTAMIENTO ECOLÓGICO (ECE)

UCAB Universidad Católica ANDRÉS BELLO

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 papelera 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.						

Modificado de Pato y Tamayo (2005)

ANEXO B

EXPECTATIVAS Y VALORACIONES ACERCA DE LAS POLÍTICAS Y PRÁCTICAS AMBIENTALES.

UCAB Universidad Católica ANDRÉS BELLO

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 item correspondiente.

MD	Muy de acuerdo	D	De acuerdo	I	Indeciso	DS	Desacuerdo	MDS	Muy en desacuerdo

	Expectativas y valoraciones sobre…					
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):					
1.1	Compensación atractiva.					
1.2	Proyección internacional (empresa transnacional).					
1.3	Agradable ambiente de trabajo.					
1.4	Posibilidades de desarrollo.					
1.5	Ubicación cercana a mi lugar de residencia.					
1.6	Certificación en procesos.					
1.7	Desarrollo de programas sociales dirigidos a la mejora de las condiciones sociales de las comunidades.					
1.8	Responsable con el medio ambiente.					
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):					
2.1	Misión, visión y estrategias que consideran explícitamente la sustentabilidad ambiental.					
2.2	Prácticas de cuidado ambiental en sus procesos productivos o de servicio.					
2.3.	Calificación de proveedores considerando su responsabilidad con el ambiente.					
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).					
2.5	Empleo de empaques reciclables o biodegradables.					
2.6	Programas internos de reciclaje o reutilización de desperdicios.					
2.7	Programas para el manejo adecuado de desechos.					
2.8	Programas de formación en materia ambiental para los trabajadores.					
2.9	Programas de formación en materia ambiental para las comunidades.					
3.0	**Mi compromiso con una organización empleadora aumenta en la medida que:**					
3.1	Me pague un salario acorde con mi perfil.	MD	D	I	DS	MDS
3.2	Me de opciones de desarrollo profesional.	MD	D	I	DS	MDS
3.3	Sea una organización responsable y que cumpla con las leyes en materia laboral.	MD	D	I	DS	MDS
3.4	Sea una organización responsable con la sociedad mediante el desarrollo de programas sociales.	MD	D	I	DS	MDS
3.5	Sea una organización responsable con el ambiente.	MD	D	I	DS	MDS
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
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
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
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
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.** ***Ejemplo:*** 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	Analizo 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 supermecado).**					
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 responsables 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	Presento interés por participar en actividades para la preservación del medio ambiente.	MD	D	I	DS	MDS
	Indique la magnitud en que cada una de estas actividades le interesan:					
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 responsables 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 desperdicios.	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):					