



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA ADMINISTRATIVA

TITULACIÓN DE MAGÍSTER EN GESTIÓN EMPRESARIAL

**Diseño de un plan de responsabilidad social educativa para el colegio militar
Eloy Alfaro no. 1 “Comil 1”**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.

AUTOR: Villagómez Valencia, Paulina Alexandra

DIRECTOR: Santamaría Freire, Edwin Javier, Ing

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2014

DEDICATORIA

El presente trabajo va dedicado a Dios, porque el ha sido mi fortaleza, porque su amor y su misericordia me tienen aún con vida, porque en aquellos momentos de lucha y batalla, en los cuales sentí que no tenía una esperanza de vida y que era el final de mis días, él, con su palabra me alentó, me levantó, me sanó, secó mis lagrimas, se llevó todo mi dolor y tormento que invadía mi cuerpo y mi alma, me dió lo que ningún médico pudo darme a través de la medicina y que es la paz que sobrepasa todo entendimiento.

En esta dedicatoria quiero plasmar aquella palabra de aliento que ha sido mi espada y mi sustento.

“El que habita al abrigo del Altísimo morará bajo la sombra del Omnipotente. Diré yo a Jehova: Esperanza mía, y castillo mío; Mi Dios en quien confiaré. El te libraré del lazo del cazador, de la peste destructora. Con sus plumas te cubrirá, y debajo de sus alas estarás seguro; Escudo y adarga es su verdad. No temerás al terror nocturno, ni saeta que vuela de día, ni pestilencia que ande en oscuridad, ni mortandad que en medio del día destruya. Caerán a tu lado mil y diez mil a tu diestra; más a ti no llegará. Ciertamente con tus ojos mirarás y verás la recompensa de los impíos. Porque has puesto a Jehova, que es mi esperanza, al Altísimo por tu habitación. No te sobrevendrá mal, ni plaga tocará tu morada. Pues a tus ángeles mandará acerca de ti, que te guarden en todos tus caminos. En las manos te llevarán, para que tu pie no tropiece en piedra. Sobre el león y el aspid pisarás; Hollarás al cachorro del león y dragón. Por cuanto en mi ha puesto su amor, yo también lo libraré; le pondré en alto, por cuanto ha conocido mi nombre. Me invocará y yo le responderé; con él estaré yo en la angustia; lo libraré y le glorificaré. Lo saciaré de larga vida, y le mostraré mi salvación”. Salmos 91

AGRADECIMIENTO

A Dios por su fidelidad, por la vida, por mi hogar y mi familia, gracias porque todo lo que tengo, cada logro y lo que soy, se lo debo a él, a mi madre porque siempre ha estado dándome su apoyo y su guía para alcanzar cada meta de mi vida, por su amor, dedicación, paciencia y entrega absoluta y por transmitirme su ejemplo de mujer emprendedora y valiente y que jamás se deja vencer ante las adversidades de la vida, lo cual me ha dado ánimo para no decaer.

A mi padre que Dios lo tiene en su seno, aunque él no está presente, vive en mi corazón, porque nos dejó el mejor legado de lucha, trabajo y constancia, lo que ha permitido que mi familia y yo sobresalgamos sin mirar atrás y obtengamos nuestros ideales.

A mi esposito, aquel hombre, noble, sencillo, amoroso y abnegado, que ha sido siempre mi soporte incondicional, por su amor, por su preocupación, por la solidaridad que ha tenido conmigo, aún más en aquellos tiempos difíciles, en los cuales por un momento quise desistir de este estudio, pero con su apoyo absoluto fue posible culminar este trabajo, por permitir que mis sueños que serán los sueños de mis hijos se hagan realidad y por ser una gran bendición, en mi vida y en la vida de mis hijos.

A mis preciosos hijos Vicky y Anthony, que son el regalo más preciado que Dios me ha dado, por ser el empuje que necesito día a día, por recordarme que son la razón principal para seguir progresando en mi vida, como mujer, madre, esposa, hija, profesional; siendo así, el ejemplo que necesitan para su caminar; y por ser la alegría infinita que llena mi hogar.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, por transmitir mediante su cuerpo docente los conocimientos necesarios para mi vida profesional, para desempeñar de manera eficiente el aprendizaje adquirido y ser útil para la sociedad.

Al Ingeniero Edwin Santamaría Freire, Director de Tesis, quién ha dado más allá de su asesoramiento profesional, por estar pendiente para que la presente tesis se concluya a cabalidad, por su paciencia y apoyo moral.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	I
DEDICATORIA.....	II
ÍNDICE DE CONTENIDOS	III
RESUMEN EJECUTIVO	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPITULO I: PROBLEMA INVESTIGACIÓN	4
1. Problema de investigación	5
1.1 Planteamiento del Problema.....	5
1.2 Objetivos	5
CAPÍTULO II: GENERALIDADES	7
2.1 Responsabilidad Social	8
2.2 Antecedentes del Colegio Militar Eloy Alfaro No. 1 COMIL 1.....	22
CAPÍTULO III: DIAGNÓSTICO SITUACIONAL	32
3.1 Metodología para el Diagnóstico Situacional	33
CAPITULO IV: PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EDUCATIVA PARA EL COLEGIO MILITAR ELOY ALFARO	52
4.1 Introducción.....	53
4.2 Mensaje.....	55
4.3 Misión.....	56
4.4 Visión	56
4.5 Valores.....	56
4.6 Estructura organizacional y Gobierno corporativo (organigrama)	57
4.7 Código de ética	58
4.8 Compromiso con los grupos de interés.....	66
4.9 Modelo de Indicadores de responsabilidad social empresarial	80

4.10 CONCLUSIONES.....	84
4.11 RECOMENDACIONES	85
BIBLIOGRAFIA	86

RESUMEN EJECUTIVO

El Colegio Militar Eloy Alfaro No. 1 "COMIL 1" es una institución educativa, que se ha caracterizado por brindar los mejores servicios a sus alumnos, en la actualidad cuentan con una planificación basada únicamente en satisfacer los intereses del colegio y de los estudiantes; dejando a un lado el conocer la importancia y el valor que conllevan los proyectos de responsabilidad social.

Por aquello, fue necesario definir los objetivos del estudio. En primer lugar: delimitar los fundamentos sobre los que se basa la responsabilidad social, su desarrollo sostenible, los ámbitos de aplicación e instrumentos principales; segundo: contribuir al diagnóstico de la situación actual de la institución, para establecer sus debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades, por ultimo, promover la incorporación de instrumentos que favorezcan su institucionalización.

Con lo anterior, se ha planteado el diseño de un plan de responsabilidad social educativa, la cual debe convertirse en un aporte hecho realidad en la institución, en la cual se resumen los principios de RSE aplicados a la educación y que serán parte de la institución y beneficia a la colectividad, finalizando con las conclusiones y recomendaciones.

PALABRAS CLAVES: Responsabilidad social empresarial, Responsabilidad social educativa, COMIL, FOFA, gestión de RSE.

ABSTRACT

The Eloy Alfaro No. 1 "COMIL 1" Military School is an educational institution, which has been characterized by providing the best services to their students. They currently have a planning based solely on satisfying the interests of the school and students; leaving aside the importance and the value of projects involving social responsibility.

For this reason, it was necessary to define the objectives of the study. First of all: defining the basis on which social responsibility is based on, its sustainable development, its application areas and main instruments. Second of all: contributing to the diagnosis of the current institution's situation, establishing their strengths, weaknesses, threats and opportunities. Finally: promoting the incorporation of instruments to enhance its institutionalization.

With that being said, it has been proposed a design of educational social responsibility plan, which should become into a reality contribution in the institution, which summarizes RSE principles applied to the education and which will be part of the institution benefiting the community.

KEYWORDS: Corporate Social Responsibility, Educational Social Responsibility, COMIL, FOFA, RSE management.

INTRODUCCIÓN

La responsabilidad social educativa, al entenderle como una proyección social, se debe convertir en una realidad como fruto de la enseñanza, el aprendizaje y la investigación y cumplir con el principio de hacer el bien y compartirlo con los demás, para lo cual se requiere que las autoridades del colegio dejen en el pasado el pensamiento de, solamente formar a los estudiantes para ser defensores de la Patria y satisfacer las necesidades de los padres de familia, que es el principal problema que mantiene la institución; sino asumir un compromiso ético que debe ser puesto al servicio del entorno de la institución, es decir; clientes externos (padres de familia, alumnos, proveedores), clientes internos (personal docente, administrativo y de servicios) y la comunidad en general.

Las instituciones educativas deben reflejar su pensamiento en que la práctica del concepto de RSE corresponde a una visión integral de la sociedad y del desarrollo, comprender, que el crecimiento económico y la producción están ligados con el mejoramiento de la calidad de vida de las personas y las instituciones que mantienen un compromiso con la libertad y derechos de la gente; romper con los paradigmas y promover un nuevo pensamiento en que la institución, debe formar parte de un conglomerado social y de ser un ente que transforma el entorno, buscando alternativas de gestión que refuercen las competencias sociales del colegio; es decir que el colegio involucre la RSE en su estrategia y las acciones precisas y concretas a seguir.

Al momento el Colegio Militar Eloy Alfaro No.1 “COMIL 1” cuentan con una planificación basada únicamente en satisfacer los intereses del colegio y de los estudiantes; una situación crítica que está atravesando, es la transición de ser una institución privada y pasar a ser pública, esto ha provocado inestabilidad dentro y fuera de la institución, desfase en la parte económica y problemas con el mismo gobierno; dejando a un lado la necesidad de involucrarse en temas de relevancia como la aplicación de la responsabilidad social educativa.

Una vez identificado el problema, se ha planteado el diseño de un plan de responsabilidad social educativa, la cual debe convertirse en un aporte hecho realidad en la institución y servir de beneficio para la sociedad y el medio ambiente, considerando que el futuro de nuestros hijos depende del cambio y transformación que nosotros como padres hagamos en la actualidad, para obtener una sociedad más justa y equitativa, un medioambiente libre de contaminación; dejando así una herencia fructífera para las futuras generaciones.

CAPITULO I: PROBLEMA INVESTIGACIÓN

1. Problema de investigación

1.1 Planteamiento del Problema

El Colegio Militar Eloy Alfaro No 1 “Comil 1”, desde hace más de un siglo se ha caracterizado por brindar los mejores servicios a sus estudiantes, lo cual ha sido reconocido por todos los medios y fruto de aquello ha sido su crecimiento institucional; sus acciones con la juventud de Quito y de todo el todo el País es su mejor carta de presentación.

Sin embargo, la responsabilidad social educativa, al entenderle como una proyección social, se debe convertir en una realidad como fruto de la enseñanza, el aprendizaje y la investigación y cumplir con el principio de hacer el bien y compartirlo con los demás, para lo cual se requiere que las autoridades del colegio dejen en el pasado el pensamiento de, solamente formar a los estudiantes para ser defensores de la Patria y satisfacer las necesidades de los padres de familia, que es el principal problema que mantiene la institución; sino asumir un compromiso ético que debe ser puesto al servicio del entorno de la institución, es decir; clientes externos (padres de familia, alumnos, proveedores), clientes internos (personal docente, administrativo y de servicios) y la comunidad en general.

También es necesario analizar que la educación del siglo XXI y el entorno nacional y global exigen muchos más retos, los cambios trascendentales que se dan en un mundo competitivo desafían su capacidad de buscar la excelencia educativa, para lo cual se debe entender los cambios sociales, económicos, tecnológicos, éticos y ambientales, los mismos que no han sido concientizados de manera real por la institución y para lo cual se requiere un plan de responsabilidad social.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivos Generales

Diseñar un Plan de Responsabilidad Social Educativa para el Colegio Militar Eloy Alfaro No 1 “Comil 1” de la Ciudad de Quito, para obtener una sociedad más sensible y comprometida frente a las necesidades del entorno humano que nos rodea.

1.2.2 Objetivos Específicos

- ✓ Conocer los fundamentos teóricos sobre los que se basa la Responsabilidad Social en general, a través de un marco de conceptos que enriquezcan el presente estudio.
- ✓ Realizar un diagnóstico situacional del Colegio Militar Eloy Alfaro No 1 “Comil 1”, utilizando la matriz FODA, para determinar la situación actual de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.
- ✓ Elaborar la propuesta del diseño del Plan de Responsabilidad Social Educativa.

1.1.3 Justificación

Con el presente proyecto para el Colegio Militar Eloy Alfaro No 1 “Comil 1” se quiere promover la vinculación de la Institución con sus diferentes públicos de interés como son los alumnos, personal docente, administrativo y de servicio, autoridades, organismos de educación y la comunidad.

Plantear los programas de educación que debe desarrollar el Colegio, los mismos que deberán estar fundamentados en valores para responder y servir a la comunidad, armando una cultura de reflexión.

La crisis ambiental en el mundo se ha presentado de manera drástica en los últimos años, por lo que la niñez y juventud deben emprender acciones para cuidar nuestra riqueza natural.

Con un plan de responsabilidad social educativa se promoverá la lealtad y menor rotación de los grupos de relación (stakeholders), mejoramiento de las relaciones con la comunidad y autoridades, contribución al desarrollo de las comunidades y al bien común, mejoramiento en el desempeño financiero, se reducen costos operativos optimizando esfuerzos y se hace más eficiente el uso de los recursos enfocándolos al desarrollo sustentable, mejora de la imagen corporativa y fortalecimiento de la reputación de la Institución, se genera lealtad y sentido de pertenencia entre el personal docente administrativo y de servicios y se hace más eficiente el trabajo en equipo.

1.1.4 Hipótesis

Diseñar e Implementar un Plan de Responsabilidad Social Educativa para el Colegio Militar Eloy Alfaro No 1 “Comil 1” de la Ciudad de Quito, genera un marco de acción para el desarrollo sostenible desde la educación a sus alumnos en los valores de una sociedad diversa, multicultural, social y ambientalmente responsable.

CAPÍTULO II: GENERALIDADES

2.1 Responsabilidad Social

2.1.1 Definición de Responsabilidad Social

La Responsabilidad Social proviene de una actitud voluntaria, para lo cual las personas involucradas primero han concientizado y han admitido los deberes con la sociedad, para luego ser sensibles frente a los problemas de la misma y cómo último tomar medidas que permitan reducir los impactos que destruyan a la comunidad y al medio ambiente, por medio de prácticas y procesos adecuados que formen parte de una estrategia.

La Responsabilidad social debe ser una visión y estar inmersa en la sociedad individual y colectiva, con el objetivo de que nuestro planeta sea una herencia fructífera para las nuevas generaciones, mediante acciones propicias que promuevan la actividad diaria y dejen huellas.

Al hablar de Responsabilidad Social también se puede tomar en cuenta algunas características:

La conciencia en la responsabilidad social está relacionada con la voluntad y ética para hacer el bien y favorecer a los clientes internos y externos con eficacia.

La Responsabilidad Social nace cuando la institución u organización hace conciencia de quienes son, el entorno que les acompaña, y de su misión y visión con respecto a su entorno. éste estado organizacional debe ser completo, considerando a la comunidad como al ecosistema, a los clientes internos como externos.

La comunicación como una herramienta de diálogo entre el público que interviene y el público intervenido para el consentimiento mutuo.

Al juntar la voluntad, la ética y la eficiencia, se promueven principios y valores como puntos clave para el buen accionar de la institución.

Libertad y solidaridad en condiciones semejantes.

Ética con visión global en toda área.

Robbin Stephen y Coulter Mary definen dos conceptos en la RSE:

Concepto Clásico: El concepto clásico reza que la única responsabilidad social de la administración es obtener las mayores ganancias. El principal defensor de este punto de vista es el economista y Premio Nobel, Milton Friedman. Argumenta que la principal responsabilidad

de los gerentes es operar las empresas de acuerdo con los mejores intereses de los accionistas (los dueños de la corporación). ¿Cuáles son esos intereses?, según Friedman, los accionistas tienen una sola preocupación: las utilidades económicas. También asevera que cuando los gerentes deciden gastar los recursos de la organización en el “bien social”, aumentan los costos de operar la empresa. Estos costos tienen que trasladarse a los consumidores, en precios más elevados, o bien los absorben los accionistas en la forma de menores utilidades, como dividendos. Entiéndase que Friedman no dice que las organizaciones no deban asumir su responsabilidad social, lo que dice es que es responsabilidad de los gerentes llevar al máximo las ganancias de los accionistas. (ROBBIN & COULTER, 2005)

Concepto Socioeconómico: El concepto socioeconómico es la idea que la responsabilidad social de la administración va más allá de hacer ganancias para incluir la defensa y el mejoramiento del bienestar de la sociedad. Esta posición se basa en la convicción de que las entidades no son corporaciones independientes cuya única responsabilidad son los accionistas. También tienen una responsabilidad con la sociedad que avaló su nacimiento mediante leyes y normas, y que la apoya comprando sus productos y servicios. Además, los defensores de este punto de vista piensan que las organizaciones comerciales no solo son instituciones económicas. La sociedad espera y alienta la participación de las empresas, en los ámbitos social, político y legal. Por ejemplo quienes se adhieren a la postura socioeconómica dirían que Avon Products Inc., asumió su responsabilidad social cuando inicio la cruzada contra el cáncer de mamas para educar a las mujeres con ese mal y prestar servicios de detección precoz, el cual luego de 10 años ha recolectado más de 250 millones de dólares en todo el mundo. (ROBBIN & COULTER, 2005)

Comparación entre estas dos posturas: Una de las diferencias principales entre estos dos conceptos es que el clásico está centrado en los accionistas con la responsabilidad de tener las mayores utilidades; en cambio el socioeconómico no considera únicamente a los accionistas o propietarios sino busca el bienestar de la sociedad

2.1.2 Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

La Responsabilidad Social Empresarial, como concepto, surge en el mundo académico en 1953 con el libro del economista estadounidense Howard Bowen *Social Responsibilities of the Businessman*, que cuestionaba cuáles debían ser las responsabilidades que el empresario tenía con la sociedad y analizaba que las grandes empresas provocaban un alto impacto en una considerable cantidad de ciudadanos. Por ello, esta obra sugería que las empresas debían generar políticas alineadas con los objetivos y valores de la sociedad. (NAVAS, 2013).

La responsabilidad social de la empresa (RSE) es esencialmente, un concepto con arreglo al cual las empresas deciden voluntariamente contribuir al logro de una sociedad mejor y un medio ambiente más limpio. Se basa en la idea de que el funcionamiento general de una empresa debe evaluarse teniendo en cuenta su contribución combinada a la prosperidad económica, la calidad del medio ambiente y el bienestar social de la sociedad en la que se integra. (FERNANDEZ, 2009)

Entonces la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), puede definirse como la contribución activa y voluntaria de una empresa al mejoramiento social, económico y ambiental de sus grupos de interés y su entorno, con el propósito de optimizar su oferta de valor y competitividad.

La responsabilidad social RSE, concierne a la totalidad de las relaciones de las empresas con los grupos participantes y podría despegarse en cuatro niveles esenciales. El primero correspondería a la responsabilidad en las relaciones con los trabajadores y sobre la organización y calidad de trabajo. En el segundo nivel pueden situarse las responsabilidades que afectan a la calidad, seguridad y utilidad social de los productos y servicios. La implicación comunitaria implica el tercer nivel de la responsabilidad, en el que, junto a la contribución de la empresa al desarrollo social, deben incluirse los necesarios compromisos empresariales con la creación y el mantenimiento de los empleos. Así como el exquisito respeto a la legislación sobre la actividad económica. Y, finalmente el cuarto nivel correspondería a la actitud responsable de honestidad e integridad de la empresa con el conjunto de los grupos de participantes, especialmente en las relaciones con los consumidores, con sus accionistas y con los inversores, así como en el ámbito de la vigilancia de las conductas sociales de sus proveedores, contratistas, distribuidores y otros socios de negocio. (PERDIGUERO & GARCIA, 2005)

Los cuatro puntos deben estar relacionados con los derechos económicos, sociales y civiles en las que las empresas puedan desarrollarse y ajustarse a las diferentes exigencias legales, según amerite.

Los beneficios de la responsabilidad social empresarial RSE son: (GUIBERT, 2005)

- Incrementar el atractivo hacia los clientes actuales y, consecuentemente su fidelización.
- Captación de nuevos clientes.
- Mejora de la relación con el entorno (nuevas estrategias de comunicación, atracción de medios, etc.).
- Mejora de la imagen corporativa y la reputación.

- Posicionamiento y diferenciación de marca.
- Incremento de la notoriedad.
- Incremento de la influencia de la empresa en la sociedad.
- Evitar publicidad negativa, boicots e imagen pública dañada.
- Reducir el peligro de litigios y sanciones.
- Mejora de las relaciones con sindicatos y administración pública.
- Obtención de descuentos publicitarios.
- Apoyo al lanzamiento de nuevos productos.
- Acceso a líderes de opinión que influyen en la decisión de compra de los consumidores.
- Atraer inversiones éticas.
- Inclusión en índices (bursátiles o no) de inversiones éticas.
- Reducir costes de operación.
- Realización de ensayos para el desarrollo de innovadoras estrategias comerciales.
- Obtención de grabaciones fiscales.
- Proporcionar valor añadido a los accionistas.

2.1.3 Evolución de la RSE

En 1960, Keith Davis, abogado, propone que cada empresa cumpla con responsabilidad social dependiendo del poder y cuán grande sea esta dentro de la sociedad. (Davis, 1960, págs. 70-76) “De tal modo, aquellas que ejercen mayor impacto por la derrama económica y su cercanía con ciertos grupos de poder tendrán mayor responsabilidad social”. (RAUFFLET, Responsabilidad Social Empresarial, 2012, pág. 3).

En el año 1970, lo que se buscaba es hallar las estrategias para implementar la responsabilidad social.

Milton Friedman, premio Nobel de Economía de 1976, cuestionó la responsabilidad social y afirmaba que este era un método para aumentar los beneficios que tenían los accionistas de una empresa. No encontraba sentido el gasto de dinero, si este no estaba directamente relacionado con el manejo del negocio. (FRIEDMAN, 1962).

Suresh Sethi, profesor de operaciones y procesos en la Universidad de Texas Dallas, propuso etapas que debieran cumplir las empresas para realizar responsabilidad social empresarial. (SETHI, 1975, pág. 58). Las etapas son:

- Etapa obligatoria, por el mercado o por regulación vigente.
- Etapa política, por las presiones que la sociedad genera alrededor de la empresa.
- Etapa social, por la capacidad de anticiparse y prevenir los impactos que genera una empresa en su accionar diario.

Carroll se fundamenta en un modelo de cuatro categorías interrelacionadas: (CARROLL, 1979, pág. 497)

- Económica: basada en la obtención de utilidades.
- Legal: basada en la normativa legal de una empresa.
- Ética: basada en valores y principios morales.
- Discrecional: relativa al juicio de cada empresa según el entorno en que se encuentre.

Después de esto se creó el índice de RSE basado en los reportes de 500 empresas consideradas las más influyentes según la Revista Fortune. Este índice estuvo enfocado en la cantidad de menciones que aparecían en dichos reportes seis temas: (RAUFFLET, 2012, pág. 5)

- Ambiental
- Igualdad de oportunidades
- Personal
- Integración de la comunidad
- Productos
- Otros

En 1984, según Peter Drucker, abogado y tratadista austríaco, plantea una relación entre el desempeño financiero de una empresa y la RSE. Se creó un sinnúmero de modelos sobre la base de la práctica de cada empresa.

En la década de 1990 Donna Wood, autora del libro *Business and Society*, propuso tres principios de la RSE: (1991, pág 691-718)

- Legitimidad; parte del supuesto de que las sociedades ceden poder a las empresas; aquellas que no lo usen para el bien común pierden legitimidad en su entorno.
- Responsabilidad pública; las empresas son responsables de los impactos ocasionados en las áreas donde se involucren con las sociedad a niveles primario y secundario.

- Gestión discrecional; los directivos son actores morales que deben actuar de forma discrecional, según los valores que sustenta la sociedad donde desarrollan su actividad.

A finales de 1990, afirman Michael Porter, profesor de Harvard Business School y reconocido en temas de estrategia de empresa, y Mark Kramer, fundador y gerente general de Foundation Strategy Group (2002, pág. 56-69) y, luego lo confirmaron Philip Kotler, economista estadounidense especialista en mercadeo, y Nancy Lee, escritora canadiense, que se identifican como una ventaja las acciones filantrópicas que la empresa realice. Estas acciones a pesar de no estar bien alineadas a la razón de ser del negocio dan una buena imagen y ayudan desde el aspecto mercadológico.

A finales de los noventa, el deterioro ambiental obliga a las empresas a enfocar la RSE entorno al cuidado del medio ambiente, un concepto de sustentabilidad expresado en 1986 por la Organización de Naciones Unidas (ONU). Entonces, conjuntamente con los aspectos económico y social, se agrega el ambiental. (HART, 1997, págs. 66-76)

Para este momento, las empresas dejaron de preocuparse netamente en el interior de la empresa; accionistas y empleados y tomaron conciencia de que deben centrar su atención en el exterior, en proveedores y clientes. Además, tomaron en cuenta el impacto que tiene la empresa en el exterior, principalmente a escala ambiental. (NAVAS, 2013)

En el siglo XXI la RSE se ha ido consolidando aún más con la creación de organismos internacionales sin fines de lucro como Global Reporting Initiative (GRI), fundada en 1999 quienes mantienen como objetivo fundamental la emisión de reportes sobre sustentabilidad comparables entre empresas y en lo cual se toma en cuenta los aspectos económico, ambiental y social.

La organización de Naciones Unidas y el BID utilizando el Fondo Multilateral de Inversión ha facilitado los recursos para proyectos de desarrollo de normas nacionales y regionales de RSE, de esta manera se han beneficiado las pequeñas, medianas y grandes a nivel mundial.

2.1.4 Herramientas para la gestión de RSE

La empresa puede echar mano de algunas herramientas para gestionar la responsabilidad social y facilitar su inserción e integración en los distintos procesos que involucra sus operaciones, por lo que se puede mencionar: (REYNO, 2007)

Dirección estratégica.

Esta se transforma en una herramienta para la responsabilidad social porque es a través de su desarrollo que el concepto se arraiga a la gestión de la empresa, esta innovación en la gestión se enfoca a conseguir que la empresa aborde entonces, la responsabilidad social basándose en el pensamiento estratégico: visión, misión, objetivos, facilitando así el análisis del entorno (interno o externo) y proponer los programas y acciones adecuados para satisfacer las demandas detectadas. (REYNO, 2007)

Gobierno Corporativo

Se refiere a la organización de las empresas, cómo son dirigidas y controladas al incorporar la RSE en sus acciones, ampliando estas al ámbito social y medioambiental. Teniendo como finalidad este gobierno al satisfacer a todos los grupos de interés, trabajando en la generación tanto de ganancias económicas como de valor, para éstos, la empresa y su entorno. (REYNO, 2007)

El buen Gobierno corporativo tiene que tener una visión estratégica sobre cómo hacer avanzar a la empresa en RSE. Las empresas que dejan a un lado el tema o lo escabullen en los hechos practicando, como lo señalaba un alto ejecutivo español, una responsabilidad social decorativa, están afectando su sustentabilidad, creando ilegitimidad y sometándose a elevados riesgos. (GALAN & SAENZ, 2012)

Información Corporativa y Verificación.

Dentro de la transparencia que debe mantener la empresa, debe trabajar en proporcionar información externa relativa a su impacto económico, social y medioambiental, que sea completamente verificable y accesible por quienes la soliciten. (REYNO, 2007)

Inversión Social

Constituye un enfoque integral de la interacción entre sociedad y empresa, donde la aplicación de esta se orienta a satisfacer las necesidades prioritarias de la comunidad, contribuyendo a su desarrollo, eliminando el enfoque caritativo para destacar uno que está más ligado a la sustentabilidad y el desarrollo de proyectos. (REYNO, 2007)

Indicadores sociales

Se utilizan por la empresa para establecer parámetros, correspondiendo a unidades de medida e índices de comportamiento que se pueden cuantificar en la empresa y que pueden ser expresados a través de unidades monetarias, físicas o relacionales, las cuales dan cuenta de las acciones en el ámbito social. (REYNO, 2007)

Triple balance social

Corresponde a un conjunto de políticas que le permite a las empresas la evaluación tanto cuantitativa como cualitativa del cumplimiento de las políticas y prácticas de la RSE, esto, en término de activo y pasivo sociales, en que la evaluación se produce dentro de un periodo determinado por la empresa y frente a metas de desempeño que previamente se definieron y fueron aceptadas. (REYNO, 2007)

La RSE debe estar basada en el pensamiento estratégico es decir: visión, misión, objetivos para poder establecer un análisis interno y externo del entorno, encontrando de esta manera las demandas para plantear las acciones adecuadas que las necesidades detectadas, a través de la herramienta de la dirección estratégica.

El gobierno corporativo debe manejar de forma efectiva y eficiente al momento de implementar la RSE tomando en cuenta principalmente los grupos de interés, por otro lado está la transparencia en la información corporativa para la obtención de un análisis FODA verificable.

La inversión social en los proyectos constituye lo fundamental para satisfacer las necesidades de la sociedad, con el pensamiento de un apoyo sustentable mas no de caridad, una vez implementado los proyectos deben ser medibles o cuantificables mediante indicadores que permitan analizar el comportamiento y progreso de cada acción y por último evaluar las metas de desempeño con un balance social cuantitativo y cualitativo.

2.1.5 Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y Ética

El origen de la palabra ética se encuentra en las expresiones griegas “ethikos” y “ethos” que significan carácter. De hecho la ética refleja el carácter de los individuos y sociedades a través de las decisiones y comportamientos. En este sentido Aristóteles relaciona la ética con el desempeño de las acciones correctas en el lugar y tiempo oportunos. Sin embargo, para hacer

esto, los individuos deben educar sus pasiones mediante el uso del razonamiento teórico y práctico y de la identificación de telos o fin de cada acción moral. (RODRIGUEZ, 2005)

La ética en general es un saber práctico que nos enseña a actuar y a decir correctamente. En el caso de la ética empresarial estaríamos ante un saber, que nos enseña a tomar decisiones prudentes y justas respecto a todos los intereses implicados en o afectados por la actividad o decisión empresarial en concreto que vamos a tomar. El punto de partida de esta ética empresarial es la responsabilidad social que tiene la empresa como institución social que es desde el momento que en que la empresa tiene efectos y consecuencias sobre sus miembros y también sobre su entorno económico y social. (GARCÍA, 1996)

“La ética es un tipo de saber que sirve para actuar de un modo racional en nuestra vida. Nos tiene que brindar buenas razones y excelentes criterios fundamentados para usar nuestra libertad y contribuir a construir una sociedad más justa”. (RAUFFLET, Responsabilidad Social Empresarial, 2012, pág. 19)

La ética de los negocios es una ética aplicada. Es la aplicación del entendimiento a la consolidación y dilucidación de lo que es bueno y justo al conjunto de las instituciones, tecnologías, transacciones, actividades y esfuerzo que nosotros denominamos negocio. Es una reflexión del sistema económico, sobre la empresa y las organizaciones y sobre las actuaciones individuales en sus roles profesionales y sus funciones institucionales. La ética empresarial es por consiguiente la aplicación de los principios generales de la ética al mundo de los negocios. No se trata de una ética de la empresa como institución, sino de una ética de sus miembros, de las personas que la integran. Se refiere a las conductas del ser humano que realiza actos morales en base a la razón y libre albedrío, no dice lo que es bueno, sino dice como conocer lo que es bueno y anima a hacerlo. (GUARNIZO, 2006)

El objetivo de una institución debe ser brindar el beneficio al máximo pero basado en función del cómo y para quien, aplicando la ética racional en cada instante de nuestra vida para ser justos y equitativos con nuestro entorno y con la sociedad.

Dilema ético, es una situación, problema u oportunidad en la cual un individuo tiene que escoger entre varias acciones, cada una de las cuales, de ser la adoptada conlleva consecuencias positivas y negativas desde una perspectiva ética. Toda profesión puede someterse al análisis ético, aunque existen diferentes perspectivas morales para hacerlo. A pesar de que existen distintas concepciones de lo que es ético, algunas profesiones como el espionaje parecen rayar la inmoralidad. No obstante en la mayoría de los casos no es tan evidente qué es ético y que no lo es, específicamente en el mundo de los negocios. La ética de

los negocios se ocupa del código de principios morales que modela el comportamiento de una persona o de un grupo respecto a lo que es bueno o malo en la conducta y en la toma de decisiones en la empresa. De la concepción ética de cada uno, así como de las presiones sociales, se deriva en cada organización su planteamiento en cuanto a la responsabilidad social corporativa. (FERNANDEZ E. , 2009)

2.1.6 Responsabilidad Social Educativa

Desde algún tiempo las instituciones educativas han estado analizando a través de un diagnóstico como etapa principal e incluso algunas ya han puesto en marcha el adaptar la RSE en Responsabilidad social educativa, sin embargo existe cierta resistencia por parte de algunas instituciones para su implementación.

Se necesita promover la responsabilidad social educativa como una táctica pedagógica para que docentes, capacitadores e instituciones ejecuten proyectos productivos con las comunidades con la intención de formar desarrollo sostenible, garantizar el refuerzo de valores, conciencia social respeto al prójimo y medio ambiente.

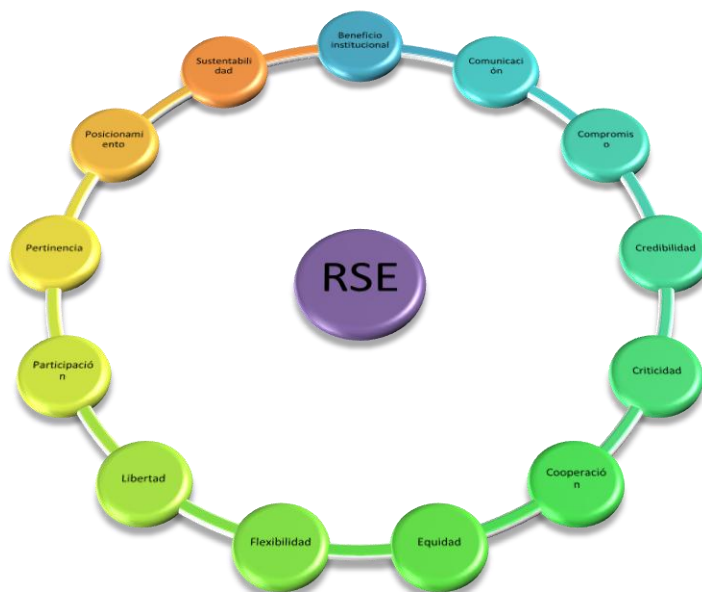
El objetivo de la responsabilidad social, debe estar basado en la definición de los contenidos de calidad para los alumnos ya que de ellos depende el futuro de nuestro país.

Se pueden establecer algunas políticas de responsabilidad social educativa:

- Un colegio o universidad con un modelo de ética en su vida diaria.
- Un colegio o universidad con un modelo ecológico para que sea un campus sostenible.
- Forjar sociedades de aprendizaje y desarrollo con los clientes externos.
- Considerar dentro de la malla curricular, el aprendizaje basado en proyectos sociales.
- Formar conocimientos sociales de gran utilidad basada en un diario de desarrollo consensuado con otros actores sociales.

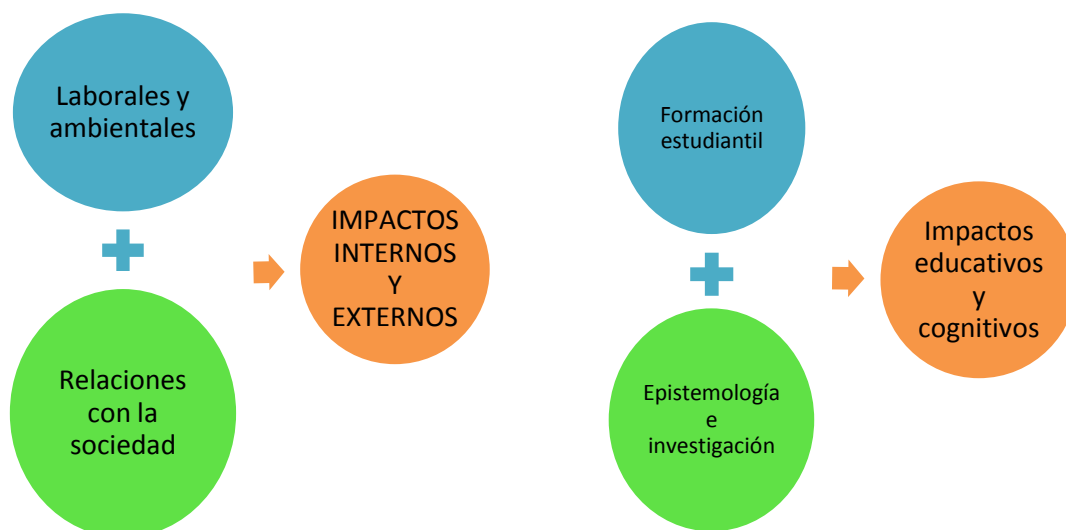
En la práctica podemos tomar como ejemplo uno de los colegios prestigiosos de nuestro país el ISM International Academy que mantiene en la actualidad proyectos de RSE, uno de ellos con la comunidad para lo cual crean una Fundación sin fines de lucro I.S.M. LETRA PARA TODOS; para proporcionar la educación preescolar y primaria a niños y niñas de escasos recursos económicos del sector de la parroquia de Calderón de la ciudad de Quito, beneficiando así a un cierto número niños y considerando que es un deber ayudar a la comunidad para la eliminación del analfabetismo.

Figura 1. Responsabilidad social Educativa



Fuente: Tomado de: Revista Lazos sociales Adaptado por: Paulina Villagómez

Figura 2. IMPACTOS EDUCATIVOS



Fuente: Tomado de: Revista Lazos Sociales adaptado por: Paulina Villagómez

2.1.7 Stakeholders o públicos de interés

El término stakeholder comenzó a implantarse en el ámbito de las relaciones públicas, sobre todo en la literatura anglosajona, en los años 90. Su introducción en la disciplina responde, según Xifra (2003:175), a un cambio de rumbo en el estudio de las relaciones públicas, que han pasado de entenderse desde una dimensión persuasiva a analizarse desde un ángulo estratégico-corporativo (de acuerdo con la perspectiva directa). (MIGUEZ, 2010)

Los stakeholders fueron definidos por Freeman (1984) como grupos, individuos o públicos de interés que pueden tener efectos sobre una organización o que puede verse afectada por esta.

Definiciones de stakeholders, algunas de estas son las siguientes: (BOTERO, 2006)

- Son grupos con poder real o potencial para influir en las decisiones gerenciales.
- Son los grupos que tienen interés en la existencia y desarrollo de una empresa
- Son los grupos que tienen interés en que la empresa sobrevivirá. Estos grupos de interés (personas u organizaciones) pueden afectar o verse afectados por las decisiones de la empresa de la que están interesados.
- Todas aquellas personas, grupos, empresas, la comunidad y la sociedad en cuanto tienen intereses en la existencia y desarrollo de una organización.

Etapas del proceso de identificación de stakeholders

En las etapas descritas por Frederik, Davis y Post, citados por Lozano (1997), en el análisis de los stakeholders se establece seis etapas en su proceso de identificación, relacionadas con sus intereses, sus cambios de percepciones y su equilibrio de influencias conforme transcurre el tiempo: (MATILLA, 2009)

- Mapa de stakeholders a partir de una lista lo más completa posible de los grupos y personas que interactúan con la organización, que influyen en ella y que la afectan o que son afectadas por esta.
- Mapa de las coaliciones de stakeholders, teniendo en cuenta que pueden estar interrelacionados entre sí.

- Investigación acerca de las diversas tipologías de los intereses de cada uno de los stakeholders en relación a los de la organización, con el fin de considerarlos distintamente.
- Análisis del grado de poder de cada stakeholder en relación siempre a la organización y al juego de intereses establecido.
- Matriz de las prioridades respecto a cada stakeholders para que una vez determinadas, la organización pueda decidir sus líneas de actuación.
- Supervisión de los cambios producidos en las coaliciones.
- Principios para no atentar contra los stakeholders

Calderón Neira, al citar a Meter Davis y John Donaldson de la Universidad de Leicester, (www.gestiopolis.com, página consultada el 3/05/2006) propone siete principios que deben poseer las empresas para no atentar contra los stakeholders:

Mutualidad: el derecho fundamental de todos es obtener un beneficio mutuo de las asociaciones que formen parte y el derecho a no quedar atado a cualquier otra asociación que le plantee una desventaja permanente.

Pluralismo: es el reconocimiento de los derechos de todos los stakeholders y el respeto de la diversidad cultural dentro de la comunidad y que necesita ser aceptada en todas las formas legítimas de la organización.

Autonomía Individual: este principio afirma que al individuo ocupado en el servicio, debe delegársele la libertad e independencia como lo permita la dignidad, confianza y solidaridad que une a todos en la comunidad para involucrar a los miembros en la libre dependencia y cooperativismo en las responsabilidades y obligaciones en sus stakeholders y el cumplimiento de sus propósitos.

Justicia distributiva: es el acceso a los medios para la creación de riqueza y una participación ecuánime, creando una línea con la actividad económica y la necesidad económica en el empleo e intercambio justo para todos los participantes y stakeholders de los miembros.

Justicia natural: entendida como aquella que se da con las pautas aceptadas en todos los cuerpos en pro, de un tratamiento ecuánime, independiente e imparcial, por parte del gerente o administrador y dentro del proceso de la administración.

El centro en las personas: Las empresas deben acumular capital para su objetivo final, pero también para servir mejor a las personas, especialmente en la administración de recursos y en el crecimiento de las personas.

El papel múltiple del trabajo: Es el reconocimiento de la importancia del trabajo para el bienestar del individuo y la comunidad. Los gerentes tienen una responsabilidad especial de trabajar por el bienestar del individuo y la comunidad a fin de asegurar la calidad de vida laboral en las actividades afectadas por sus decisiones.

2.1.8 Perspectivas de la educación del siglo XXI

En la actualidad se busca que el docente conjuntamente con sus estudiantes aplique, cree, mejore y patente sus conocimientos y aprendizajes en los salones de clases, dando solución a los vacíos a través de situaciones de vivencia real, en los cuales se aplique los métodos de enseñanza, donde esté relacionado la teoría con la práctica.

Una perspectiva es realizar proyectos de aplicación interdisciplinar donde cada asignatura apunte a resolver una problemática específica, descubriendo mediante la aplicación de talleres inteligentes de leyes acreditadas y con el descubrimiento de nuevas leyes, donde se busque solución a tanta problemática que existe en el medio, es decir conjuntamente docentes y estudiantes opten por encontrar respuestas a la escasez por medio de una investigación certera y basada en lo real.

Siglos atrás John Loche (1637-1704) dijo “El propósito de la educación no es perfeccionar a los jóvenes en algunas de las ciencias, sino abrir su mente y ponerla de modo que sea capaz de dedicarse a cualquiera de ellas cuando se lo propongan”.

Otra de las perspectivas es mantener la figura de la pasantía como el espacio práctico, a través del cual los estudiantes logran ambientarse en los escenarios organizacionales, institucionales, donde adquieren experiencias, se relacionan con diversos públicos: directivos, clientes, empleados de las empresas sean estas públicas privadas, mixtas; miran de cerca los procesos del negocio, aprenden a percibir los fenómenos empresariales con criterio técnico; lo cual se constituye indiscutiblemente en una oportunidad de complementar su formación académico profesional. (FEDOZZI, 2007)

Dentro de este esquema la educación debe instituirse en una actividad satisfactoria para el gusto, del colegiado o universitario al observar el fruto del trabajo intelectual, traducido en una

aplicación a la solución que demanda la problemática social y que radica en el mejoramiento de la calidad de vida del estudiante.

2.2 Antecedentes del Colegio Militar Eloy Alfaro No. 1 COMIL 1

2.2.1 Historia

El Folleto informativo de la Unidad Educativa Militar Eloy Alfaro menciona lo siguiente:

El Colegio Militar "Eloy Alfaro", en su género es el más antiguo de América Hispana. El ocho de marzo de 1838 durante la presidencia de Vicente Rocafuerte se expide el primer decreto de creación de la Escuela Militar, la cual funcionó durante siete años hasta que el Gral. Juan José Flores decretó su clausura.

Durante un largo período la institución sufrió varias interrupciones en su funcionamiento, hasta que el 11 de diciembre de 1899, el Gral. Eloy Alfaro crea en forma definitiva el Colegio Militar y en reconocimiento, en 1935 se le registra con su nombre.

La trascendencia histórica del establecimiento es memorable. Varios mandatarios de la República del Ecuador tuvieron que ver con su creación. La vida del colegio también está ligada a la accidentada vida política de nuestra nación, pues se gestan paralelamente.

En aquella época, la educación militar ya no fue un asunto coyuntural, pasó a significar una obligación social y así lo entendieron los gobiernos y políticos progresistas sobre todo el Gral. Eloy Alfaro, cuya profunda y permanente preocupación hizo impostergable e imprescindible la existencia concreta y definitiva.

2.2.2 Transición de la Institución

El Folleto informativo de la Unidad Educativa Militar Eloy Alfaro menciona lo siguiente:

Posteriormente, el 2 de abril de 1869, Gabriel García Moreno decretó la reapertura del instituto con el nombre de Escuela Práctica de Cadetes. Pero siete años más tarde volvió a cerrar sus puertas.

El 5 de octubre de 1970 el Dr. José María Velasco Ibarra mediante decreto No. 578, eleva al colegio a la categoría de Escuela Superior Militar Eloy Alfaro. En 1982 se produce la separación de la Escuela y Colegio.

Durante 11 años funcionaría como Escuela Superior y Colegio Militar, hasta que el 4 de octubre de 1982 se produce su separación. Cada uno creado con una misión específica: el Colegio dedicado a la formación de bachilleres de la República y la Escuela a formar los futuros oficiales de la Fuerza Terrestre.

En septiembre del 2002, atendiendo los requerimientos de la Propuesta de Reforma Educativa Integral del MEC, la DEFT pone en vigencia la "Reforma Educativa Integral" para los Colegios Militares y Unidades Educativas Técnicas de la F.T., al mismo tiempo que ordena la adopción del Bachillerato en Ciencias General, con lo cual se suprime la diversificación.

En 1937, otro presidente Federico Páez decide adquirir la quinta La Pradera, a las afueras de Quito para edificar las instalaciones propias, las cuales hoy son Patrimonio de la ciudad. Fue Páez, quien otorga al instituto el nombre de "Eloy Alfaro".

La última transformación de este centro de estudios fue en 1996, cuando mediante Resolución Ministerial No. 3256 del 15 de julio, se reconoce al establecimiento como Unidad Educativa Experimental, concediéndole flexibilidad en su currículo: planes, programas y ciclos de estudio. Desde ese mismo año entraron en funcionamiento las secciones pre-básica, básica y bachillerato.

Lema de la institución

Ser Cadete, es hacer de la vida, un regazo de Patria sentir. Es vivir con el alma encendida, con deseos de amar o morir.

2.2.3 Misión

El Folleto informativo de la Unidad Educativa Militar Eloy Alfaro menciona lo siguiente:

Formar bachilleres en ciencias generales, impartiendo educación integral a la niñez y juventud, que contribuyan al desarrollo de la sociedad, a través de la aplicación de un modelo pedagógico con un alto nivel académico, moderna infraestructura y soporte tecnológico, en un marco de orientación militar, disciplina y práctica permanente de valores.

2.2.4 Visión

El Folleto informativo de la Unidad Educativa Militar Eloy Alfaro menciona lo siguiente:

Ser un centro educativo competitivo, líder en educación integral con orientación Militar, que contribuya al bienestar y desarrollo de la niñez y juventud a nivel nacional con reconocimiento internacional.

2.2.5 Políticas

El Folleto informativo de la Unidad Educativa Militar Eloy Alfaro menciona lo siguiente:

Reglamento General a la Ley Orgánica De Educación Intercultural

Extracto del Reglamento General a la LOEI, para conocimiento de representantes legales y estudiantes:

Art. 210.- Examen de recuperación o de la mejora del promedio. El examen de recuperación tiene como objetivo dar la oportunidad de mejorar los promedios y se ofrece a cualquier estudiante que hubiere aprobado la asignatura con un promedio inferior a diez (10) y superior a siete (7).

Para el efecto, quince (15) días después de publicadas las calificaciones, los estudiantes podrán rendir por una sola vez una prueba recuperatoria acumulativa, cuyo resultado debe reemplazar al promedio quimestral más bajo, y debe servir solo para el mejoramiento de un promedio quimestral. Si la nota fuere más baja que la obtenida en los promedios quimestrales, deberá ser desechada.

Art. 212.- Examen supletorio. Si un estudiante hubiere obtenido un puntaje promedio anual de cinco (5) a seis coma nueve (6,99) sobre diez como nota final de cualquier asignatura, podrá rendir un examen supletorio acumulativo, que será una prueba de base estructurada. El examen supletorio se rendirá en un plazo de quince (15) días posterior a la publicación de las calificaciones finales. La institución educativa deberá ofrecer clases de refuerzo durante los quince (15) días previos a la administración del examen supletorio, con el fin de preparar a los estudiantes que deban presentarse a este examen.

Para aprobar una asignatura a través del examen supletorio, se debe obtener una nota mínima de siete sobre diez (7/10), sin aproximaciones. El promedio final de una asignatura aprobada por medio de un examen supletorio siempre será siete sobre diez (7/10).

Art. 213.- Examen remedial. Si un estudiante hubiere obtenido un puntaje promedio anual menor a cinco sobre diez (5/10) como nota final de cualquier asignatura o no aprobare el examen supletorio, el docente de la asignatura correspondiente deberá elaborar un cronograma de actividades académicas que cada estudiante tendrá que cumplir en casa con ayuda de su familia, para que quince (15) días antes de la fecha de inicio de clases, rinda por una sola vez un examen remedial acumulativo, que será una prueba de base estructurada.

Para aprobar una asignatura a través del examen remedial, se debe obtener una nota mínima de siete sobre diez (7/10), sin aproximaciones. El promedio final de una asignatura aprobada por medio de un examen remedial siempre será siete sobre diez (7/10).

Si un estudiante reprobare exámenes remediales en dos o más asignaturas, deberá repetir el grado o curso.

Los estudiantes que obtuvieron un promedio anual inferior a cinco (5) en una o varias asignaturas, pasan directamente a rendir el examen remedial. En la(s) asignatura(s) con promedios superiores a cinco (5) puntos, se presentarán al examen supletorio.

Art. 214.- Examen de gracia. En el caso de que un estudiante reprobare un examen remedial de una sola asignatura, podrá asistir al grado o curso siguiente de manera temporal, hasta rendir un examen de gracia un mes después del inicio de clases. De aprobar el examen, podrá continuar en ese grado o curso, pero en caso de reprobarlo, deberá repetir el grado o curso anterior.

Las disposiciones legales antes mencionadas se ratifican mediante CIRCULAR Nro. MINEDUC-VGE-2013-00013-CIR, del 20 de junio de 2013, para estudiantes de básica elemental (2do, 3ro, 4to), básica media (5to, 6to, 7mo), básica superior (8vo, 9no, 10mo) y bachillerato (1ro, 2do, 3ro).

2.2.6 Modelo Pedagógico

El Folleto informativo de la Unidad Educativa Militar Eloy Alfaro menciona lo siguiente:

El aprendizaje humano se construye, la mente de las personas elabora nuevos conocimientos a partir de la base de enseñanzas anteriores. El aprendizaje de los estudiantes debe ser activo, deben participar en actividades en lugar de permanecer de manera pasiva observando lo que se les explica. La formación de los estudiantes en el Colegio Militar "Eloy Alfaro" se basa en la aplicación de los principios que propone el modelo constructivista como son:

Una educación que tiene en su centro al individuo, su aprendizaje y el desarrollo integral de su personalidad.

Un proceso educativo en el que el alumno tenga el rol protagónico bajo la orientación, guía y control del profesor.

Desarrollo de contenidos científicos y globales que conduzcan a la instrucción y a la formación en conocimientos y desarrollo de capacidades para competir con eficiencia y dignidad y poder actuar consciente y críticamente en la toma de decisiones en un contexto siempre cambiante.

Una educación dirigida a la unidad de lo afectivo y lo cognitivo, en la que la formación de valores, sentimientos y modos de comportamientos reflejen el carácter humanista de este modelo.

Una educación vista como proceso social, lo que significa que el individuo se apropie de la cultura social y encuentre las vías para la satisfacción de sus necesidades.

Una educación que prepare al individuo para la vida, en un proceso de integración de lo personal y lo social, de construcción de su proyecto de vida en el marco del proyecto social.

Rol del docente: El docente orienta, guía y controla el proceso de educación. Diseña acciones de aprendizaje del contenido integrando sus dimensiones instructiva y educativa desde el aula. Dirige el proceso de educación con enfoque sistémico.

Rol del estudiante: Es el primer protagonista del aprendizaje de conocimientos y desarrollo de capacidades para competir y actuar consciente y críticamente en la toma de decisiones en un contexto que dada la globalización actual siempre se muestra cambiante.

Características de la clase: Tiene al estudiante en su centro, su aprendizaje y el desarrollo de su personalidad. El rol protagónico del estudiante se complementa con la guía y orientación del profesor. Los contenidos impartidos se caracterizan por ser científicos y globales..

La educación se concibe como un proceso social que satisface sus necesidades y desarrolla

sus potencialidades en un clima humanista y de permanente dialógico, se imparte una formación científica, democrática y tolerante en busca de cimentar una identidad individual, institucional, a nivel nacional.

2.2.7 Formación en Valores

El Folleto informativo de la Unidad Educativa Militar Eloy Alfaro menciona lo siguiente:

Privilegios en la formación en valores

La educación en valores es el eje fundamental en la formación de niños y jóvenes. Año, tras año el Colegio Militar “Eloy Alfaro” revisa e innova las políticas educativas, referente a la planificación en valores.

En el presente año la propuestas se orienta hacia la estrategia del reforzamiento de valores, a través de la trilogía de valores intrínsecos institucionales: HONOR, DISCIPLINA Y LEALTAD, como directrices del accionar educativo en la institución, considerando que los mismos son matrices y agrupan a una secuencia de valores importantes dentro del subsistema de educación militar y que se han venido socializando cada año dentro del hacer educativo.

El proyecto pone énfasis en todos los valores los cuales se encuentran interrelacionados con los macros valores o *trilogía de valores*. Con fundamentos psicopedagógicos modernos se han planteado nuevas alternativas metodológicas y estrategias para viabilizar la práctica de valores permitiendo una mayor cobertura institucional, con el apoyo de los señores docentes, inspectores y autoridades; a fin de alcanzar una verdadera concienciación de los mismos, en las diferentes actividades que cumplen los/as estudiantes dentro del contexto educativo y familiar.

La *metodología* consiste en el trabajo como eje transversal, con la participación de docentes en las clases diarias que imparten, intercalando valores, ya sea como motivación al inicio de clases o dentro de los contenidos, compaginando los mismos en una interacción armónica y dinámica para que los estudiantes sean quienes construyan los conocimientos y los apliquen conjuntamente con valores en forma inmediata dentro del contexto social.

La evaluación se realiza en forma permanente a través de la observación, fichas, reportes y notas de rendimiento y conducta de los estudiantes.

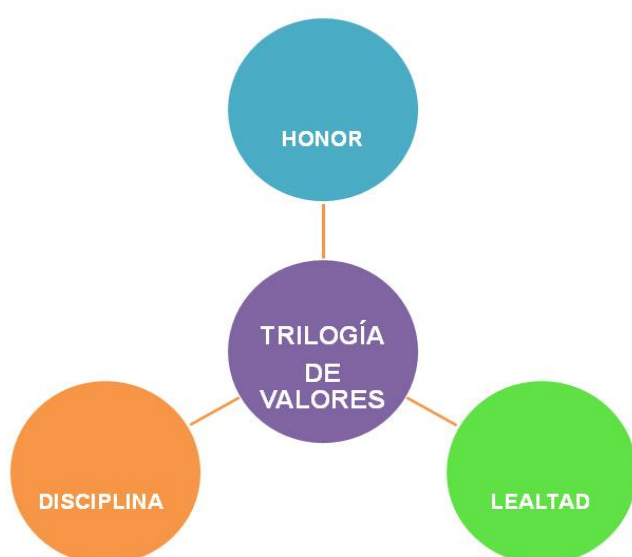
Siendo la educación en valores la columna vertebral de la formación del ser humano, con actitudes favorables para la construcción de una sociedad digna en principios éticos. Es evidente la necesidad del trabajo tesonero del colegio, dando su apoyo permanente a esta misión, que no es otra que la formación integral de niños, niñas y adolescentes.

Estos valores que se hacen referencia, sin lugar a duda ya fueron aprendidos o enseñados en otras instancias, ya sea por los padres a través del ejemplo o en los diferentes entornos en donde se desarrolla el estudiante, especialmente en el aula con los docentes, que son los actores directos de la educación, quienes con la experiencia, se convierten en facilitadores, guías u orientadores, pilares fundamentales para la formación de los/as estudiantes, siendo también cierto que con el corazón abierto, calidad humana y entusiasmo promueven la práctica de valores, haciendo posible el cambio dialéctico del desarrollo espiritual del educando.

El incursionar en la práctica de valores dentro de la institución educativa, no es algo difícil, para quienes conforman la comunidad educativa y se comprometen a través de un empoderamiento de esta cultura de valores.

Iniciando con el cambio interno y luego con el ejemplo y la guía orientadora de un facilitador docente con vocación y liderazgo en el interaprendizaje; que lo tienen en la digna institución alcanzan los objetivos que se han propuesto como son: reforzar los valores a través de la trilogía “Honor, Disciplina y Lealtad”, con nuevas estrategias metodológicas para alcanzar la concienciación en los estudiantes y lograr una efectiva práctica de los mismos.

Figura. 3 Trilogía de valores



Fuente: Folleto Informativo del COMIL 1

El Colegio Militar Eloy Alfaro ha mantenido como uno de sus principios fomentar valores en los estudiantes, destacando tres fundamentales que son el honor que debe mantener un militar, la disciplina que es la base de sus actividades y la lealtad para defender nuestra patria.

Figura. 4 Honor



Fuente: Folleto Informativo del COMIL 1

El valor del honor en la formación de un militar deriva el fortalecimiento de la honestidad y honradez, la autoestima y optimismo, justicia, civismo, equidad, sencillez, y libertad, alcanzando una identidad propia en el crecimiento personal y profesional.

Figura. 5 Disciplina



Fuente: Folleto Informativo del COMIL 1

El valor de la disciplina es una característica principal que le distingue a un militar, la cual conlleva a que exista respeto, responsabilidad, perseverancia, dedicación y constancia, tolerancia, comprensión y puntualidad.

Figura. 6 Lealtad



Fuente: Folleto Informativo del COMIL 1

La lealtad que un militar debe tener con los ciudadanos y la patria es única, es vivir o morir, es la entrega total aún sin recibir nada a cambio y por ello se vigoriza el amor y la amistad, la confianza, sinceridad, cooperación, la solidaridad, la gratitud y bondad, reflejando así la generosidad hacia los demás.

2.2.8 Stakeholders o públicos de Interés del COMIL 1

La RSE se ha generalizado en el campo empresarial y ha considerado de gran importancia a los stakeholders. Según Fernando Navarro los stakeholders son personas o grupos de personas que presentan intereses legítimos en aspectos sustanciales de la actividad de la empresa (NAVARRO, 2012), por lo tanto son los actores del entorno que les acompañan a las empresas, las cuales hacen énfasis en ser socialmente responsables y en otros casos únicamente es para que la imagen de la empresa tenga una relativa mejora.

Los stakeholders en el caso del Colegio Militar Eloy Alfaro como clientes externos son el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, el Comando de Educación y Doctrina CEDE, Ministerio de Educación, Ministerio de Finanzas, Servicio de Rentas Internas SRI, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS, alumnos y padres de familia; como clientes internos están el personal docente, administrativo y de servicio, con los cuales la Unidad Educativa Militar Eloy Alfaro tiene una gran compromiso de excelencia en el servicio académico de sus estudiantes, así como también la ética y el profesionalismo de su personal.

CAPÍTULO III: DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

3.1 Metodología para el Diagnóstico Situacional

Para realizar el diagnóstico situacional se va a utilizar la siguiente metodología:

Tipo de investigación

Descriptivo, ya que se va a tomar en cuenta los hechos como son observados, es decir, se describirá los factores internos y externos del Colegio de acuerdo a la realidad actual, basada en la información analizada por los jefes departamentales y evaluada por el departamento de Gestión de Calidad y Planificación.

Explicativo, una vez obtenidas las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, se realizará las matrices FODA y se irá evaluando por nivel de porcentajes cada factor y su situación.

Proceso formal

Método análisis-sintético, porque se va a analizar los diferentes públicos de interés o stakeholders de la institución, una vez identificados servirán de orientación para la propuesta y saber a quién y a donde se debe llegar.

Naturaleza de los datos

Metodología Cualitativa, estará basada en el análisis sujeto e individual, es decir se basará en la información cualitativa basados en reportes, informes, evaluaciones que serán remitidos por el departamento de Gestión de Calidad y que sirvan de aporte para el análisis FODA.

La orientación

Investigación orientada a decisiones, el análisis FODA ayudará a clarificar la situación actual de la institución y a desarrollar una propuesta que permita encontrar soluciones al problema actual.

Manipulación de variables

Investigación descriptiva, debido a que la obtención de los datos es tal como se presentan en su ambiente natural, es decir presentando los diversos factores que se encuentran relacionados a la responsabilidad social empresarial del COMIL -1

Lugar

Investigación de campo, la investigación está centrada en realizar el estudio donde el fenómeno se da de manera natural, es decir se realizará dentro de la institución educativa y el entorno alrededor de la misma.

Naturaleza de la información

Investigación participativa, porque “Es un estudio que surge a partir de un problema que se origina en la misma comunidad, con el objeto de que en la búsqueda de la solución se mejore el nivel de vida de las personas involucradas”. (FERRER)

Fuentes

Investigación bibliográfica y documental, con el objetivo de tener apoyo en archivos, bases de datos, planificaciones, entre otros y de esta manera sustentar la investigación de campo, lo que permitirá tener la visión panorámica del problema.

Diagnóstico Estratégico

Análisis Interno

A. Factores Humanos y Capacidades Personales	Descripción y Análisis	DEBILIDAD	FORTALEZAS
	Organización y estructura		F
	Eficiencia Organizativa		F
	Clima de trabajo	D	
	Personal docente y administrativo con alto nivel de perfiles y competencias de excelencia		F

	Nivel de adaptación y capacidad del personal a adquirir compromisos con la institución	D	
	Capital Humano con principios y valores		F
	Integración y trabajo en equipo	D	
B. Factores o Capacidades Operativas	Descripción y Análisis	DEBILIDAD	FORTALEZAS
	Nivel Tecnológico		F
	Ubicación geográfica con Infraestructura e instalaciones		F
	Distribución física y capacidad de las instalaciones acorde con los objetivos de la institución		F
	Optimización y buen uso de las instalaciones	D	

	Planificación Operativa	D	
	Cultura de ejecución	D	
	Improvisación de actividades administrativas y extracurriculares	D	
	Sistema de evaluación profesional - docente y administrativo	D	
	Pensum de estudios de alto nivel académico		F
	Proyectos de Responsabilidad social con los diferentes grupos de interés	D	
C. Factores o Capacidades de Oferta Educativa	Descripción y Análisis	DEBILIDAD	FORTALEZAS
	Imagen Institucional		F
	Comunicación interna interpersonal	D	
	Comunicación externa		F

	Notoriedad, credibilidad y confiabilidad institucional		F
	Actividades educativas extracurriculares		F
	Educación en principios y valores		F
	Formación con orientación Militar		F
	Niveles de disciplina en la educación		F
D. Factores o Capacidades Financieras	Descripción y Análisis	DEBILIDAD	FORTALEZAS
	Planificación Financiera		F
	Ejecución y control presupuestario		F
E. Factores o Capacidades de Gestión	Descripción y Análisis	DEBILIDAD	FORTALEZAS
	Situación legal de la institución	D	

	Antigüedad de la institución		F
	Operacionalización del Sistema de gestión por procesos	D	
	Influencia jerárquica Militar en actividades educativas y administrativas	D	
	Actitud frente al cambio	D	
	Cumplimiento de las políticas institucionales		F
	Tiempo de respuesta en trámites administrativos	D	

Análisis Externo

A. Variables del entorno general.	Descripción	Análisis	
		Oportunidad	Amenaza
Variables jurídicas	Cambio del escenario legal relacionado al Régimen de las Fuerzas Armadas		A
	Inseguridad Jurídica por efectos de la aprobación de la Nueva Constitución		A
	Nueva Ley de Educación y Plan Decenal de Educación	O	
	Aprobación de nuevos regímenes legales de los empleados	O	
Variables políticas	Previsión de que se desarrollen políticas de estado a favor de la educación media	O	
	Política actual en relaciones internacionales		A
	Relaciones interinstitucionales nacionales e internacionales	O	
Variables económicas	Pérdida sostenida de niveles de competitividad Nacional		A
	Incremento del Gasto Público		A

	Pérdida del poder adquisitivo de la población por debajo de la media de la región		A
	Gratuidad de la educación	O	
	Incremento de impuestos		A
Variables demográficas	El área geográfica en que se opera, mantiene el nivel de población	O	
Variables tecnológicas	Desarrollo tecnológico y disponibilidad de nuevos sistemas en infopedagogía	O	
	Programas de Gobierno en Ciencia y Tecnología	O	
Variables sociales y culturales	Marcada tendencia de la población hacia la educación con Formación Militar	O	
	Tendencia a los intercambios internacionales y Bachillerato Internacional	O	
	Programas de desarrollo del Ejército ecuatoriano con participación de los Colegios Militares	O	

B. Datos del sector	Descripción y análisis	Análisis	
		Oportunidad	Amenaza
Clientes	Segmento de Mercado con altos niveles de preferencia a la educación militar	O	
Competidores	Existen varias organizaciones educativas con mejor oferta diferenciada y alto posicionamiento de cada una.		A
Otras variables a tener en cuenta	El Sector presta especial atención en la calidad y nivel académico de las instituciones	O	
	Amplia participación nacional en actividades académicas, culturales, sociales, deportivas, cívicas, mostrando así los cadetes	O	
C. Análisis competitivo	Descripción y análisis	Análisis	
		Oportunidad	Amenaza
Barreras de entrada y salida	Los servicios educativos exige alto nivel de calidad, especialización y experiencia, puede ser una barrera de entrada y salida	O	
Posibles nuevos competidores	Varios competidores en actividad sumergida con niveles de calidad bajos	O	

Posibles estrategias de respuesta de los competidores a las estrategias de nuestra institución	Mantener y elevar la imagen institucional, cumpliendo la oferta educativa	O	
--	---	---	--

Matrices Estratégicas

Matriz de Importancia de Factores Situacionales

Fortalezas		%
1	Eficiencia Organizativa.	100%
2	Personal Docente y Administrativo con alto nivel de perfiles y competencias de excelencia.	100%
3	Ubicación Geográfica con Infraestructura e instalaciones.	100%
4	Distribución Física y capacidad de las instalaciones acorde con los objetivos de la Institución.	100%
5	Cumplimiento de las Políticas Institucionales.	100%
6	Pensum de Estudios de Alto Nivel Académico.	100%
7	Material Educativo de Alta Calidad.	100%
8	Imagen Institucional.	100%
9	Formación con Orientación Militar.	100%
10	Comunicación Externa.	100%
11	Organización y Estructura.	75%
12	Notoriedad, credibilidad y confiabilidad institucional.	75%
13	Retribuciones Económicas.	70%

14	Capital Humano con Principios y Valores.	70%
15	Actividades Educativas Extracurriculares.	67%
16	Educación en Principios y Valores.	67%
17	Nivel Tecnológico.	65%
18	Niveles de Disciplina en la Educación.	58%
19	Planificación Financiera.	80%
20	Ejecución y Control Presupuestario.	80%
21	Antigüedad de la Institución.	50%
Oportunidades		%
1	Mantener y Elevar la Imagen Institucional, cumpliendo la Oferta Educativa.	100%
2	Programas de Desarrollo del Ejército Ecuatoriano con participación de los Colegios Militares.	100%
3	Amplia participación nacional en actividades Académicas, Culturales, Sociales, Deportivas, Cívicas, mostrando así los cadetes.	100%
4	Nueva Ley de Educación y Plan Decenal de Educación.	89%
5	Aprobación de Nuevos Regímenes legales de los empleados.	89%
6	Previsión de que se desarrollen Políticas de Estado a favor de	89%

	la Educación Media.	
7	Relaciones Interinstitucionales e Internacionales.	89%
8	Gratuidad de la Educación.	78%
9	Programas de Gobierno en Ciencia y Tecnología.	78%
10	Desarrollo Tecnológico y Disponibilidad de Nuevos Sistemas en Infopedagogía.	67%
11	Marcada tendencia de la población hacia la Educación con Formación Militar.	67%
12	Tendencia a los Intercambios Internacionales y Bachillerato Internacional.	67%
13	Segmento de Mercado con altos niveles de preferencia a la educación militar.	67%
14	El Sector presta especial atención en la calidad y nivel académico de las instituciones.	67%
15	Los servicios educativos exige alto nivel de calidad, especialización y experiencia, .puede ser una barrera de entrada y salida	55%
16	El área geográfica en que se opera, mantiene el nivel de población	50%
17	Varios competidores en actividad sumergida con niveles de calidad bajos	50%
18	Alto poder de negociación de clientes: Particulares: aceptan	50%

	costos y beneficios; Segmento Militar: descuentos y trato preferencial	
Debilidades		%
1	Clima de trabajo	100%
2	Nivel de adaptación y capacidad del personal a adquirir compromisos con la institución	100%
3	Planificación Operativa	100%
4	Cultura de ejecución	100%
5	Comunicación interna interpersonal	100%
6	Operacionalización del Sistema de gestión por procesos	100%
7	Influencia jerárquica Militar en actividades educativas y administrativas	100%
8	Integración y trabajo en equipo	87%
9	Optimización y buen uso de las instalaciones	87%
10	Improvisación de actividades administrativas y extracurriculares	50%
11	Sistema de evaluación profesional - docente	50%
12	Situación legal de la institución	50%
13	Actitud frente al cambio	67%

14	Tiempo de respuesta en trámites administrativos	67%
Amenazas		%
1	Cambio del escenario legal relacionado al Régimen de las Fuerzas Armadas	100%
2	Pérdida del poder adquisitivo de la población por debajo de la media de la región	100%
3	Existen varias organizaciones educativas con mejor oferta diferenciada y alto posicionamiento de cada una.	100%
4	Pérdida sostenida de niveles de competitividad Nacional	89%
5	Inseguridad Jurídica por efectos de la aprobación de la Nueva Constitución	76%
6	Política actual en relaciones internacionales	76%
7	Incremento del Gasto Público	75%
8	Incremento de impuestos	50%

Matrices de Acción Estratégica

Matriz de Áreas Ofensivas de Iniciativa Estrategia "FO"

MATRIZ DE AREAS OFENSIVAS DE INICIATIVA ESTRATÉGICA "FO"											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;"> PONDERACIÓN ALTA=5 MEDIA=3 BAJA=1 </div>	O P O R T U N I D A D E S	Mantener y elevar la imagen insitucional, cumpliendo la oferta educativa	Programas de desarrollo del Ejército ecuatoriano con participación de los Colegios Militares	Amplia participación nacional en actividades académicas, culturales, sociales, deportivas, cívicas, mostrando así los cadetes	Nueva Ley de Educación y Plan Decenal de Educación	Aprobación de nuevos regímenes legales de los empleados	Previsión de que se desarrollen políticas de estado a favor de la educación media	Relaciones interinstitucionales nacionales e internacionales	Gratuidad de la educación	Programas de Gobierno en Ciencia y Tecnología	TOTAL
	FORTALEZAS										
1	Eficiencia Organizativa	4	4	5	5	3	5	5	5	5	41
2	Personal docente y administrativo con alto nivel de perfiles y competencias de excelencia	5	3	5	5	3	5	5	5	5	41
3	Ubicación geográfica con Infraestructura e instalaciones	5	3	5	2	1	5	5	5	5	36
4	Distribución física (lay . Out) y capacidad de las instalaciones acorde con los objetivos de la institución	5	3	5	5	1	3	5	5	3	35
5	Cumplimiento de las políticas institucionales	5	5	5	3	1	4	5	5	4	37
6	Pénsum de estudios de alto nivel académico	4	5	5	5	1	4	3	3	4	34
7	Material educativo de alta calidad	3	5	3	5	1	3	1	1	3	25
8	Imagen Institucional	3	5	3	5	1	5	1	1	5	29
9	Formación con orientación Militar	5	3	3	4	1	3	3	3	3	28
10	Comunicación externa	5	5	3	3	1	3	3	3	3	29
TOTAL		44	41	42	42	14	40	36	36	40	
RESUMEN											
1	Mantener y elevar la imagen insitucional, cumpliendo la oferta educativa										
2	Programas de desarrollo del Ejército ecuatoriano con participación de los Colegios Militares										
3	Amplia participación nacional en actividades académicas, culturales, sociales, deportivas, cívicas,										
4	Nueva Ley de Educación y Plan Decenal de Educación										
5	Previsión de que se desarrollen políticas de estado a favor de la educación media										
6	Relaciones interinstitucionales nacionales e internacionales										
7	Gratuidad de la educación										
8	Programas de Gobierno en Ciencia y Tecnología										
9	Eficiencia Organizativa										
10	Personal docente y administrativo con alto nivel de perfiles y competencias de excelencia										
11	Ubicación geográfica con Infraestructura e instalaciones										
12	Distribución física (lay . Out) y capacidad de las instalaciones acorde con los objetivos de la institución										
13	Cumplimiento de las políticas institucionales										
14	Pénsum de estudios de alto nivel académico										
15	Imagen Institucional										
16	Formación con orientación Militar										

Matriz de Áreas Defensivas de Iniciativa Estratégica "DA"

MATRIZ DE AREAS DEFESIVAS DE INICIATIVA ESTRATÉGICA "DA"										
		1	2	3	4	5	6			
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;"> PONDERACIÓN ALTA=5 MEDIA=3 BAJA=1 </div>		A M E N A Z A S		Cambio del escenario legal relacionado al Régimen de las Fuerzas Armadas	Pérdida del poder adquisitivo de la población por debajo de la media de la región	Existe varias organizaciones educativas con mejor oferta diferenciada y alto posicionamiento de cada una.	Pérdida sostenida de niveles de competitividad Nacional	Inseguridad Jurídica por efectos de la aprobación de la Nueva Constitución	Política actual en relaciones internacionales	TOTAL
DEBILIDADES										
1	Clima de trabajo	5	1	1	1	2	1	11		
2	Nivel de adaptación y capacidad del personal a adquirir compromisos con la institución	3	3	1	3	1	1	12		
3	Planificación Operativa	5	3	1	1	3	1	14		
4	Cultura de ejecución	3	3	1	1	1	1	10		
5	Comunicación interna interpersonal	5	3	1	5	3	1	18		
6	Operacionalización del Sistema de gestión por procesos	5	1	5	3	3	1	18		
7	Influencia jerárquica Militar en actividades educativas y administrativas	3	1	5	3	2	1	15		
8	Integración y trabajo en equipo	3	1	5	1	1	1	12		
9	Optimización y buen uso de las instalaciones	1		5	5	1	1	13		
TOTAL		33	16	25	23	17	9			
RESUMEN										
1 Cambio del escenario legal relacionado al Régimen de las Fuerzas Armadas										
2 Existe varias organizaciones educativas con mejor oferta diferenciada y alto posicionamiento de cada una.										
3 Planificación Operativa										
4 Comunicación interna interpersonal										
5 Operacionalización del Sistema de gestión por procesos										
6 Influencia jerárquica Militar en actividades educativas y administrativas										

Matriz de Áreas de Respuesta Estratégica "FA"

MATRIZ DE AREAS DE RESPUESTA ESTRATÉGICA "FA"								
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;"> PONDERACIÓN ALTA=5 MEDIA=3 BAJA=1 </div> A M E N A Z A S		1	2	3	4	5	6	TOTAL
		Cambio del escenario legal relacionado al Régimen de las Fuerzas Armadas	Pérdida del poder adquisitivo de la población por debajo de la media de la región	Existe varias organizaciones educativas con mejor oferta diferenciada y alto posicionamiento de cada una.	Pérdida sostenida de niveles de competitividad Nacional	Inseguridad Jurídica por efectos de la aprobación de la Nueva Constitución	Política actual en relaciones internacionales	
FORTALEZAS								
1	Eficiencia Organizativa	5	5	5	3	1	1	20
2	Personal docente y administrativo con alto nivel de perfiles y competencias de excelencia	4	3	5	3	1	1	17
3	Ubicación geográfica con Infraestructura e instalaciones	1	1	5	1	1	1	10
4	Distribución física (lay . Out) y capacidad de las instalaciones acorde con los objetivos de la institución	1	1	5	1	1	1	10
5	Cumplimiento de las políticas institucionales	5	3	5	3	5	1	22
6	Pénsum de estudios de alto nivel académico	4	1	5	3	5	1	19
7	Material educativo de alta calidad	1	1	5	1	3	1	12
8	Imagen Institucional	5	1	5	3	1	1	16
9	Formación con orientación Militar	1	5	1	5	3	3	18
10	Comunicación externa	3	1	5	1	1	1	12
TOTAL		30	22	46	24	22	12	
RESUMEN								
1	Cambio del escenario legal relacionado al Régimen de las Fuerzas Armadas							
2	Existe varias organizaciones educativas con mejor oferta diferenciada y alto posicionamiento de cada una.							
3	Eficiencia Organizativa							
4	Personal docente y administrativo con alto nivel de perfiles y competencias de excelencia							
5	Cumplimiento de las políticas institucionales							
6	Pénsum de estudios de alto nivel académico							
7	Imagen Institucional							
8	Formación con orientación Militar							

Matriz de áreas de mejoramiento estratégico "DO"

MATRIZ DE AREAS DE MEJORAMIENTO ESTRATÉGICO "DO"												
O P O R T U N I D A D E S												
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;"> PONDERACIÓN ALTA=5 MEDIA=3 BAJA=1 </div>	Mantener y elevar la imagen insitucional, cumpliendo la oferta educativa	Programas de desarrollo del Ejército ecuatoriano con participación de los Colegios Militares	Amplia participación nacional en actividades académicas, culturales, sociales, deportivas, cívicas, mostrando así los cadetes	Nueva Ley de Educación y Plan Decenal de Educación	Aprobación de nuevos regimenes legales de los empleados	Previsión de que se desarrollen políticas de estado a favor de la educación media	Relaciones interinstitucionales nacionales e internacionales	Gratuidad de la educación	Programas de Gobierno en Ciencia y Tecnología	TOTAL		
	DEBILIDADES											
	1	Clima de trabajo	5	5	3	3	1	3	5	5	3	33
	2	Nivel de adaptación y capacidad del personal a adquirir compromisos con la institución	3	3	1	3	1	1	1	3	1	17
	3	Planificación Operativa	5	3	3	5	1	5	5	5	5	37
	4	Cultura de ejecución	5	3	3	5	3	5	5	5	5	39
	5	Comunicación interna interpersonal	3	1	5	3	1	3	3	5	3	27
	6	Operacionalización del Sistema de gestión por procesos	5	3	3	5	3	3	3	3	3	31
	7	Influencia jerarquica Militar en actividades educativas y administrativas	5	5	1	5	1	5	3	5	5	35
	8	Integración y trabajo en equipo	3	1	5	1	1	1	1	1	1	15
9	Optimización y buen uso de las instalaciones	1	1	1	1	1	1	3	5	1	15	
TOTAL		35	25	25	31	13	27	29	37	27		
RESUMEN												
1	Mantener y elevar la imagen insitucional, cumpliendo la oferta educativa											
2	Nueva Ley de Educación y Plan Decenal de Educacion											
3	Previsión de que se desarrollen políticas de estado a favor de la educación media											
4	Relaciones interinstitucionales nacionales e internacionales											
5	Gratuidad de la educación											
6	Programas de Gobierno en Ciencia y Tecnología											
7	Clima de trabajo											
8	Planificación Operativa											
9	Cultura de ejecución											
10	Comunicación interna interpersonal											
11	Operacionalización del Sistema de gestión por procesos											
12	Influencia jerarquica Militar en actividades educativas y administrativas											

**CAPITULO IV: PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EDUCATIVA PARA EL
COLEGIO MILITAR ELOY ALFARO**

4.1 Introducción

Acerca de esta memoria

La memoria de sostenibilidad es una herramienta de comunicación aplicada a la sostenibilidad, con la intención de transmitir los objetivos y las actuaciones del Colegio en la educación, la comunidad, el medio ambiente y en sus relaciones con sus grupos de interés.

Tomando en cuenta que la educación en la actualidad es considerada como el principal activo, recurso, valor o potencialidad de un país. Para poder entender esta reflexión, es muy importante tomar en cuenta lo siguiente:

No sirve de nada a un país tener suficientes recursos naturales como: petróleo, minas, riqueza tecnológica, entre otros, si sus habitantes no saben administrar en forma racional, solidaria y sustentable estos bienes.

No sirve de nada a un país tener la mejor constitución del mundo, las leyes mejor elaboradas, si los ciudadanos no están educados para respetar ninguna ley o norma.

Con estos antecedentes la presente memoria de sostenibilidad es un documento elaborado de una manera estructurada para evidenciar los compromisos que tiene la Institución con sus grupos de interés identificados como son los alumnos, padres de familia docentes, personal docente, administrativo y de servicios, familia, proveedores, el estado, la comunidad y el público en general.

Para materializar la visión dentro de los objetivos se ha planteado los siguientes:

Incentivar a los clientes internos que son, los alumnos, personal docente administrativo y de servicios, el concepto de responsabilidad social como partes integrantes del colegio como institución pública.

Implementar un canal de comunicación entre las personas que forman parte del colegio y aquellos grupos a los que la actividad del colegio, influye más directamente.

Ser una institución que sirva de ejemplo para los estudiantes, en el compromiso con el cuidado del medio ambiente, la justicia social y la transparencia.

Formar a los bachilleres del mañana con una conciencia crítica y de sostenibilidad, obteniendo los conocimientos técnicos adecuados para adquirir una sociedad más responsable.

Desarrollar una investigación que conciba un conocimiento aplicado a la solución de los desafíos que confronta la sociedad y su cambio hacia un progreso más sostenible.

Con estos objetivos se plantea el objetivo principal del proyecto que es integrar la responsabilidad social en los procedimientos de gestión del colegio, es decir en cada una de las acciones deben agregar criterios de responsabilidad social.

4.2 Mensaje

Carta del Rector

Para el Colegio Militar Eloy Alfaro, es muy placentero presentar esta memoria de sostenibilidad, a nuestros socios, clientes internos y externos, proveedores, organismos públicos y privados, y a la comunidad en general, la misma que está apoyada en tres ejes básicos que son el económico social y ambiental, evidenciando de esta forma el compromiso de la Institución con el desarrollo educativo y social del País.

Somos una Institución educativa con 115 años de vida, nos es muy grato dar a conocer que en todos estos años hemos liderado el servicio educativo militar, con una oferta en constante innovación acorde con los cambios tecnológicos y de servicios educativos con alto valor, con características propias de nuestra cultura corporativa, que hoy se sustenta en esta memoria de responsabilidad social empresarial, para ello ha sido clave contar con una estrategia precisa en torno a tres líneas de actuación, la inversión con recursos del estado en proyectos de responsabilidad social, la relación del colegio con el entorno, es decir con el medio ambiente y las comunidades locales y el compromiso a largo plazo con los grupos de interés.

Estamos convencidos que hay un largo camino por recorrer, para cubrir los diversos ambitos de la sostenibilidad desde el campo educativo, pero nos fortalecemos porque sabemos que con la colaboración de todos los integrantes de nuestra institución llegaremos a ser una Organización comprometida con la comunidad y el País y que sin temor a equivocarme servirá como modelo para otras instituciones educativas.

Atentamente,

Crnel. De MSC. Mauricio Alegría

Rector del Colegio Militar Eloy Alfaro

4.3 Misión

Impartir educación integral a la niñez y juventud, formando bachilleres emprendedores y líderes responsables que contribuyen al desarrollo de la sociedad, con un compromiso socio-ambiental. A través de la aplicación de un modelo pedagógico con un alto nivel académico, en un marco de orientación militar y disciplina, un sistema de gestión de calidad orientado al cambio permanente, personal comprometido, moderna infraestructura y soporte tecnológico y práctica permanente de valores y principios.

4.4 Visión

Ser un centro educativo competitivo, líder en educación integral con orientación Militar, que contribuya al bienestar y desarrollo de la niñez y juventud, transmitiendo excelencia, liderazgo, cultivando la ética, principios y valores, crecimiento profesional del personal de la institución, llegando a ser un gobierno corporativo eficaz y eficiente, con un compromiso de responsabilidad social íntegro y transparente.

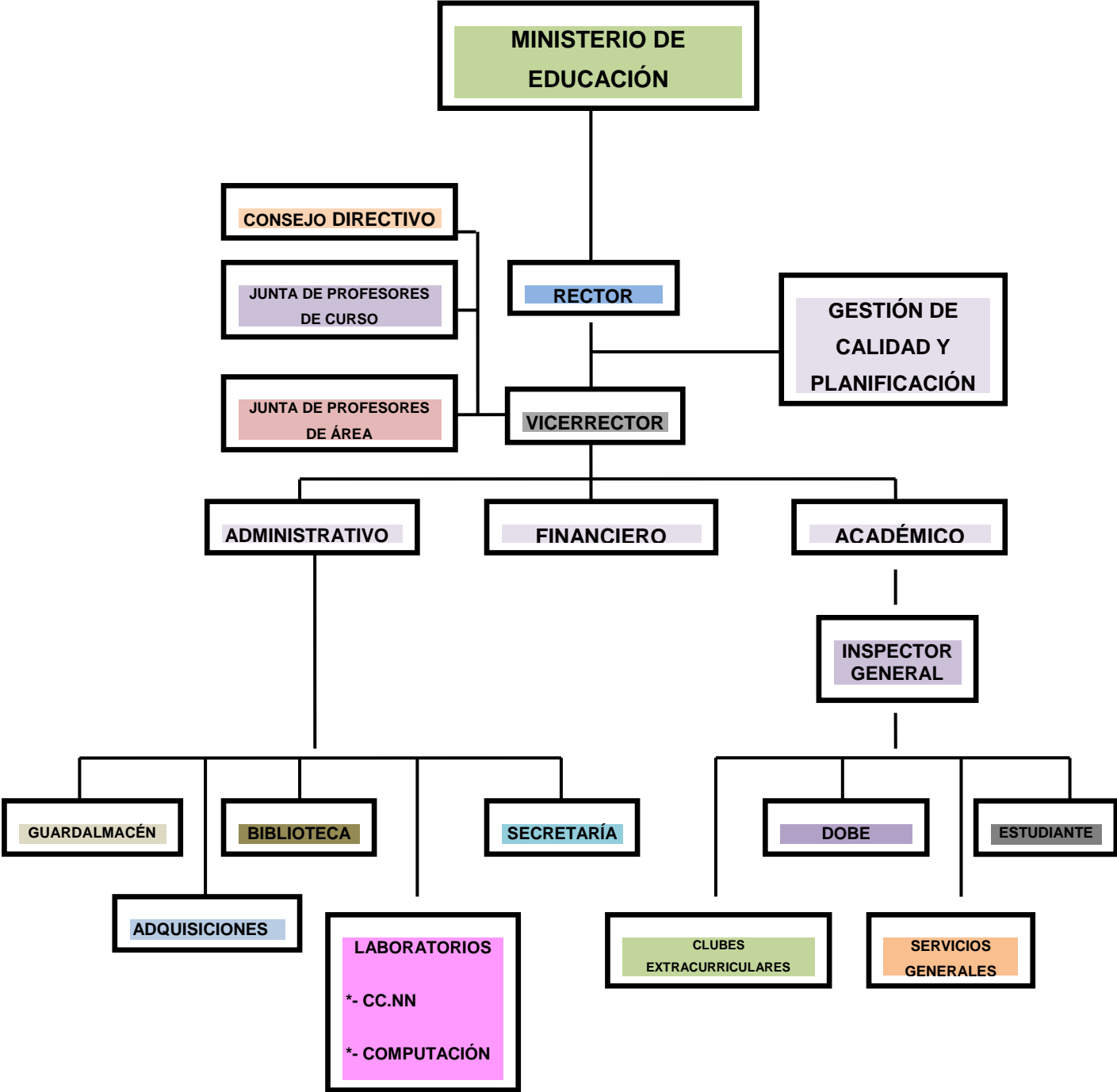
4.5 Valores

- Responsabilidad: mantener un compromiso voluntario para actuar con eficacia en las acciones que se deba realizar y asumir las consecuencias que provengan de éstas.
- Respeto: considerar a las demás personas frente a cualquier situación o circunstancia, siendo tolerante y prudente a la libertad de expresión.
- Solidaridad: ser colaboradores participativos y sensibles ante el dolor ajeno, brindando el apoyo necesario para el bienestar de los demás.
- Integridad: ser íntegros y verdaderos, manteniendo de manera equilibrada los sentimientos, las acciones y la razón.
- Identidad: Valorarse a sí mismo y tomar un sentido de pertenencia con lo que nos pertenece que son nuestras raíces sociales, étnicas y culturales.
- Mantener la trilogía de valores intrínsecos institucionales: honor, disciplina y lealtad.

Breve Historia del Colegio

El Colegio Militar Eloy Alfaro No 1 “Comil 1”, desde hace más de un siglo se ha caracterizado por brindar los mejores servicios a sus estudiantes, lo cual ha sido reconocido por todos los medios y fruto de aquello ha sido su crecimiento institucional; sus acciones con la juventud de Quito y de todo el todo el País es su mejor carta de presentación.

4.6 Estructura organizacional y Gobierno corporativo (organigrama)



4.7 Código de ética

El código de ética va dirigido al entorno social del colegio:

- Autoridades
- Docentes
- Personal administrativo y de servicios
- Estudiantes
- Sujetos externos vinculados a la institución

Compromiso institucional e individual

El código de ética que va dirigido a los estudiantes, personal docente, administrativo y de servicios del COMIL 1, es tomado de forma libre y voluntaria con responsabilidad, por el grupo de gente que, son públicos internos que pertenecen a la institución, sea individual o colectiva; de acuerdo al área correspondiente.

El contorno del Código de Ética para los estudiantes, personal docente, administrativo y de servicios del COMIL 1, son las zonas de la institución, definidas por lugares específicos de trabajo y, los eventos internos y externos, en los que participen los cadetes, mientras sea en representación institucional.

El deber de apropiarse del código de ética para los estudiantes, personal docente, administrativo y de servicios del COMIL 1, comienza por cada persona y luego el grupo de colaboradores de cada área, la colectividad y el colegio quienes deben asumir de manera diaria y de manera correcta.

Principios propios

Los principios son las normas que tienen fundamento y que presidirá la conducta de cada una de las personas que forman parte del colegio, es decir; autoridades, estudiantes, personal docente, administrativo y de servicios del COMIL 1, mientras permanezcan en la institución.

Los principios para la formación que asume el colegio son los siguientes:

- Responsabilidad, son las responsabilidades que los individuos deben responder por las consecuencias de cada acción propia, es decir tener el deber de contribuir con el esfuerzo diario para la edificación de una conciencia racional, que permita que la

misión planteada del colegio sea cumplido, también tener la obligación de impulsar el cambio en la sociedad para el bienestar y la justicia social.

- Libertad, Mantener un libre albedrío para efectuar nuestros propios actos para obrar de una manera u otra. Se toma conciencia de la libertad que permita la individualidad y ser socialmente responsables para que la misión sea reflejada en la institución. Se pondrá en práctica la libertad que rige en la Ley de la República y los derechos humanos, respondiendo a una formación de pensamiento libre.
- Solidaridad, obtener una solidaridad que dirija a las personas de manera fraterna y que sean el centro de nuestra atención, cultivando el deseo de servicio social con un equipo de trabajo que tenga como principal objetivo, la ayuda mutua para forjar los ideales propuestos y ser un aporte en la vida social, económica obedeciendo los principios internos.
- Honestidad, Ser íntegros, rectos, demostrando sinceridad, frente a nuestro proceder. Considerar a la honestidad como la mezcla de actitudes que se desarrollan con transparencia y franqueza, en todas las funciones a ejecutar en el marco institucional y constitucional.
- Equidad, se dirige a mantener una idea de relación y armonía, en igualdad de oportunidades para la humanidad, en igualdad de ánimo, comenzando por nuestra comunidad, con una relación saludable en los campos político y económico, ideología, psicología, crecimiento humano y social.
- Perseverancia, ser constantes en las labores y tareas de la educación y la creación de ciencia y tecnología, utilizando la investigación científica para encontrar soluciones que permitan resolver los problemas que la sociedad demanda, perseverando de tal manera que se cumpla la misión y la visión de la institución.
- Dignidad, actuar con integridad en todos los ámbitos de la vida institucional, ninguna persona podrá ser víctima de acatamiento ideológico, político, psicológico y de ningún tipo que pueda atentar contra sus propios derechos.
- Verdad, cultivar una comunicación verdadera que provenga de una realidad auténtica que permita la credibilidad no solo de la institución, sino de quienes la integran, dirigidos siempre con la verdad hacia el cambio social, al desarrollo integral y al bienestar de la comunidad ecuatoriana.
- Tolerancia, Está basada en el respeto mutuo manteniendo, la libertad de cátedra y la pluriculturalidad que permita la obtención de una edificación colectiva con un pensamiento científico, político y social del país y a nivel mundial. Permitir la expresión de las ideas y actitudes ajenas basadas en la normatividad institucional y nacional para llegar a la obtención de una paz plena y duradera.

- Democracia, garantizar la igualdad de acceso a la educación a todos los grupos sociales sin considerar raza, color, religión, elaborar diseño y sistemas democráticos dentro de la institución para asegurar el bienestar de la colectividad. La institución no participará con regímenes dictatoriales y permanecerá al margen de partidos o grupos políticos y religiosos. Es decir el personal docente, administrativo y de servicios, no podrá interesarse en actos de carácter proselitista.
- Libertad de cátedra, Los docentes del colegio militar tienen la garantía para el ejercicio de libertad de cátedra, para transmitir el pensamiento y conocimiento profesional y científico sin obstáculos, es decir se hace énfasis a lo que establece la Constitución Política de la República del Ecuador, en su Artículo 67.
- Cogobierno, el colegio, interviene con una estructura basado en un modelo participativo y equitativo en la gestión institucional del personal docentes, administrativo y de servicios, estudiantes, en función de los porcentajes establecidos en la Ley Orgánica de Educación Superior.
- Espíritu crítico, el Colegio militar es una institución innovadora, frente a los cambios, con la apertura y el pensamiento transparente de liderar el desarrollo socio económico, ambiental y cultural del Ecuador, buscando soluciones a los problemas relacionados a nuestra comunidad, para su bienestar.
- Libertad de expresión, es deber de todos los colectivos de la institución precautelar la libertad de expresión, impulsando una cultura tolerancia, no violencia, diálogo constructivo y paz.
- Cumplimiento de la normatividad vigente, el colegio, para avalar el desempeño de los principios antes indicados, tomará en consideración sus acciones basados en la disciplina, orden y puntualidad para cumplir con la misión establecida, los objetivos fijados y demás herramientas de gestión.

Alcance y operatividad del presente código

El alcance del presente código de ética está basado en el comportamiento individual y colectivo y la permanencia de las buenas costumbres sociales. Para que sea un hecho real se formará una que este instrumento se haga realmente efectivo, se conformará una Delegación de Vigilancia Ética, que deberá velar por el cumplimiento de este código.

La Delegación de Vigilancia Ética, deberá ser denominada por las autoridades de la institución y con la aprobación del Comando de Educación y doctrina. Esta delegación estará formada por tres personas:

- un estudiante
- un docente
- un miembro del personal administrativo elegido por el mismo grupo.

La Delegación no debe formar parte de directorios de sus respectivos grupos y deben tener al menos dos reconocimientos de la institución y estar en goce de los derechos de ciudadanía y de la institución.

Erradicación de la corrupción

La Delegación de Vigilancia Ética, será responsable de recibir denuncias, llevar un proceso de investigación y emitir un dictamen de los hallazgos y observaciones correspondientes, las cuales tendrán efecto en el campo ético de la institución.

La Delegación de Vigilancia Ética, tiene la responsabilidad de avalar la libertad del pensamiento crítico, siendo imparcial y equitativo. En el caso de que se presente conflicto de intereses y que sea comprobado por alguna denuncia institucional, deberá retirarse de la institución, siendo sustituido inmediatamente, en el caso de no hacerlo podrán destituirlo los restantes miembros de la delegación.

La Delegación de Vigilancia Ética, será responsable de dirigir e impulsar la erradicación de la corrupción institucional, en cada una de las acciones, dentro de las cuales se debe considerar, recomendaciones y palanqueos, copias, plagios, conflicto de intereses, bullying (físicos, morales, emocionales y sexuales), chantajes de todo tipo y sobornos y todo lo que provenga y se derive de la corrupción.

Las autoridades, docentes, personal administrativo y de servicio, no deberán aceptar por ningún motivo, ninguna retribución económica ni de valor, obsequios o cualquier otra cosa material, presiones políticas o familiares para la admisión de beneficios para terceros; que atenten en contra de los intereses personales y laborales, poniendo en riesgo su puesto y más bien servirán como ejemplo y reconocimiento de valores éticos por parte de los grupos que les rodean.

Las autoridades, docentes, personal administrativo y de servicios, tienen la obligación de exigir rendición de cuentas y rendir cuentas según corresponda, las personas responsables de garantizar los procedimientos para la rendición de cuentas son la autoridades.

Infracciones

La Delegación de Vigilancia Ética del colegio, plasmará las infracciones generadas por el personal docente, administrativo y de servicios y los estudiantes, fundamentados en la normatividad legal y en base a las investigaciones pertinentes.

Las infracciones que pueden cometer los servidores y estudiantes son las siguientes:

Leves, serán sancionados mediante amonestación verbal en el expediente de seguimiento del estudiante o del servidor según sea el caso.

Medianamente graves, serán sancionados mediante amonestación escrita, para los estudiantes deberá ser llenado el formulario “El reporte del estudiante” y reportar a tutoría el incidente y en el caso de servidores se archivará en la carpeta de evaluación del personal.

Graves, serán sanciones de acuerdo a lo que establece la normatividad legal de la institución, previo a una etapa indagatoria que se realizará en el interior del plantel.

Muy graves, será tratado en dos instancias. La primera es la etapa indagatoria que se realiza dentro de la institución, la segunda instancia constituye una serie de acciones disciplinarias que son aplicadas por las autoridades competentes y que incluso puede llegar a la sanción con la expulsión de la institución, en el caso de los estudiantes y destitución del puesto, en el caso del personal docente, administrativo y de servicios.

Sanciones

La Delegación de Vigilancia Ética del colegio, deberá limitarse a recibir las denuncias, investigar cada caso y presentar el respectivo informe a las autoridades competentes, para que se establezca las sanciones.

Las sanciones, estarán sujetas a lo que establece el Código de Ética y la normatividad vigente de la institución como los reglamentos, informes etc.

Solución de Conflictos

El Ministerio de Educación, el Comando de Educación y doctrina, Rector y Vicerrector quienes son las autoridades competentes, son quienes deben emitir el dictamen para la resolución y manejo de conflictos que se presentaren entre los diversos grupos, o de estos hacia la institución, para que exista aquello debe estar reflejado el principio de justicia y equidad.

Las autoridades, personal docente, administrativo y de servicio y los estudiantiles del colegio militar COMIL 1, son los impulsores de cuidar la imagen institucional, mantener un ambiente armónico basado en el respeto mutuo y de ser promotores del correcto comportamiento dentro y fuera de la institución.

La responsabilidad de los colectivos de la institución es forjar una propia identidad institucional, impulsando el cumplimiento de las acciones, la aceptación de grupos en igualdad de condiciones

Responsabilidad Ética de los Docentes

Los docentes del colegio Militar COMIL 1, tienen el compromiso de ejecutar sus funciones académicas, científicas e investigativas con los grupos de interés, con responsabilidad, honestidad y transparencia ejemplificada. Impulsar la comunicación y relaciones humanas tolerantes y adecuadas, fomentando y poniendo en práctica los principios éticos señalados en este Código de Ética, con el objetivo de alcanzar y cumplir con la misión y visión propuesta.

Los docentes del colegio Militar COMIL 1, son quienes garantizan la calidad, eficiencia y eficacia operativa y formativa, para una educación con estándares altos. Por esta razón, es obligación, estar inmersos en acciones y capacitaciones de mejoramiento permanente del docente.

Los docentes del colegio Militar COMIL 1, tienen la responsabilidad de participar en todos los eventos institucionales de manera efectiva y que demanden de su contribución, como son jornadas de planificación, evaluación, científicas, sociales, deportivos, de apoyo a los proyectos sociales en un ambiente de tolerancia, democracia y respeto.

Los docentes del colegio Militar COMIL 1, tienen la obligación de denunciar las diferentes faltas que originen los estudiantes, personal docente, administrativo y de servicio y contribuir eficientemente con documentos para esclarecer las denuncias.

No realizar declaraciones que atenten la integridad moral de la institución y de las demás personas.

Responsabilidad Ética de los estudiantes

Los estudiantes del colegio Militar COMIL 1, tienen el deber de actuar con transparencia y ser responsables como personas, honestas, emprendedoras, competitivas, mantener responsabilidad con el cuidado del medioambiente, ser tolerantes con el proceso de aprendizaje, difundir y aplicar los valores y principios en el accionar de su vida día, dentro y fuera de la institución.

Los estudiantes del colegio Militar COMIL 1, deben ser cogobernadores de la actividad académica, es decir tienen la responsabilidad de participar en todas las etapas y procesos de la instrucción y formación educativa. Al involucrarse su actitud debe ser honesta, transparente, y positiva, combatiendo el bullying (chantaje, soborno, acoso político, sexual o de cualquier tipo).

Los estudiantes del colegio Militar COMIL 1, tienen la responsabilidad de participar en todos los eventos institucionales de manera efectiva y que demanden de su contribución, como son jornadas de planificación, evaluación, científicas, sociales, deportivos, de apoyo a los proyectos sociales en un ambiente de tolerancia, democracia y respeto.

Los estudiantes del colegio Militar COMIL 1, tienen la obligación de denunciar las diferentes faltas que originen sus compañeros, docentes, personal docente, administrativo y de servicio y contribuir eficientemente con documentos para esclarecer las denuncias.

No realizar declaraciones que atenten la integridad moral de la institución y de las demás personas.

Responsabilidad ética del personal administrativo y de servicio

El personal administrativo y de servicio del colegio militar COMIL 1, se establecen la responsabilidad y el deber de cumplir con eficiencia y eficacia, respeto, honestidad, cortesía y puntualidad; las labores encomendadas con un ambiente tolerante y de buen servicio para los usuarios.

No aceptar retribuciones económicas para beneficiar a personas, proveedores de bienes o servicios, poniendo en riesgo el puesto de trabajo.

La información de la institución es estricta y absolutamente de responsabilidad del personal de cada área, quien debe mantener confidencialidad y reserva, con ciertas salvedades en los casos que amerite y si la ley y las autoridades lo permiten.

El personal administrativo y de servicio del colegio militar COMIL 1, como parte del desarrollo institucional tiene el deber de ser partícipes de las actividades que se planifiquen para el efecto. La integración debe ser honesta, transparente, evitando el chantaje, los negocios ilícitos. Impulsar que exista cooperación y un ambiente de compañerismo adecuado, siendo solidarios con la institución y la colectividad..

El personal administrativo y de servicio del colegio militar COMIL 1, tienen la responsabilidad de participar en todos los eventos institucionales de manera efectiva y que demanden de su contribución, como son jornadas de planificación, evaluación, científicas, sociales, deportivos, de apoyo a los proyectos sociales en un ambiente de tolerancia, democracia y respeto.

El personal administrativo y de servicio del colegio militar COMIL 1, tienen la obligación de denunciar las diferentes faltas que originen la colectividad del colegio y contribuir eficientemente con documentos para esclarecer las denuncias.

No realizar declaraciones que atenten la integridad moral de la institución y de las demás personas.

El personal administrativo y de servicio del colegio militar COMIL 1, tienen el deber y la obligación de controlar y evaluar las diferentes áreas de trabajo, proponiendo soluciones efectivas a los problemas del departamento al que pertenezca.

Responsabilidad ética de los actores externos

EL gobierno, las entidades privadas simultáneamente con el colegio militar COMIL 1, deben establecer alianzas estratégicas, para efectuar proyectos de responsabilidad social orientados al beneficio de la sociedad y del medioambiente considerando la ética y transparencia.

4.8 Compromiso con los grupos de interés

Con el Gobierno Nacional, es decir Ministerio de Finanzas (ingresos del año precedente, activos, pasivos y patrimonio).

Hasta agosto del año 2013, el colegio Militar Eloy Alfaro No. 1 "COMIL 1", pertenecía al Ministerio de Defensa del Ecuador, quienes gestionaban los recursos económicos para los colegios militares, a través del Ministerio de Finanzas para la ejecución presupuestaria de gastos y a la vez la institución percibía ingresos por concepto de autogestión (matrículas, pensiones, especies valoradas, emisión de certificados, títulos etc.).

Con los nuevos cambios que ha establecido el gobierno respecto a las instituciones educativas militares, en el mes julio del 2014, el colegio sufre una transición cuando se plantea que pasará a ser parte del Ministerio de Educación y en el mes de septiembre del mismo año, el gobierno dispone que la educación de los colegios militares es gratuita. En el tiempo de transición el Ministerio de Educación, decide liquidar las entidades organizadas desconcentradas de los colegios militares que corresponden al área administrativa y financiera; con esta disposición los fondos de autogestión ingresan al arca fiscal en su totalidad.

En el mes de septiembre del año 2013 se termina la transición y el colegio Militar COMIL 1, pasa a pertenecer al Ministerio de Educación, quien establece que la ejecución presupuestaria de los recursos que entrega el Ministerio de Finanzas, será manejada por ellos y que los únicos fondos que serán gestionados a través del colegio serán los servicios básicos.

Con estos precedentes no es posible establecer un compromiso en la parte económica con el Ministerio de Finanzas, ni con ninguna otra entidad o institución y emitir balances que determinen un informe económico.

Con los colaboradores

Es necesario que el área de Recursos Humanos este clara de la importancia del personal que labora en la institución y que tenga definido un buen manejo para la selección de personal.

Por esta razón a continuación se formula tres componentes básicos para el área de Recursos Humanos del colegio Militar Eloy Alfaro COMIL 1.

Plan de reclutamiento y selección de personal para el colegio Militar COMIL 1

El colegio Militar Eloy Alfaro No.1 "COMIL 1", consciente de la realidad del país y en búsqueda de la excelencia académica ha desarrollado el siguiente plan para el reclutamiento y selección del personal docente, administrativo y de servicio, para las diferentes áreas de la institución.

Objetivos

Objetivo general

Diseñar un plan de reclutamiento y selección de personal docente, administrativo y de servicios para el colegio Militar COMIL 1.

Objetivos específicos

- Determinar los perfiles que deben tener los servidores para cada área, tanto del conocimiento como administrativa y financiera.
- Determinar los medios para las convocatorias
- Formar la comisión evaluadora
- Diseñar el cronograma para el concurso
- Diseñar cronogramas de entrevista para quienes aprobaron el concurso
- Presentar los resultados de la comisión evaluadora
- Reclutar el personal más idóneo.

Proceso de reclutamiento

Requisición de personal

Los jefes departamentales solicitarán por escrito (*formulario de requisición de personal*) a la gestión de talento humano la necesidad de contratar personal para sus respectivas áreas. Especificando la necesidad y los requisitos.

Búsqueda de candidatos

- La gestión de talento humano realizará la búsqueda de candidatos utilizando los siguientes medios:
- Publicación del requerimiento y los requisitos en el diario de mayor circulación de la ciudad de Quito.
- Publicación en la página web del colegio.

- Algunas consideraciones que se deberá tomar en cuenta en los anuncios son las siguientes:
- Indicar el título para el puesto y el área
- No mencionar la edad o decir “Preferiblemente”
- Detallar requerimientos en: (Experiencia, habilidades y conocimientos, educación o formación)
- Establecer fecha límite para enviar el currículum
- El personal interesado entregará en talento humano sus hojas de vida para el análisis posterior.
- Concurso de méritos
- Se utilizan como criterios de selección la experiencia, la capacidad intelectual y la organización del personal interesado, según sea su área de interés.
- Talento humano realizará un análisis de los meritos de los candidatos tomando en cuenta los siguientes requisitos mínimos:
- Documentos personales básicos
- Título de tercer y cuarto nivel en el área vacante
- Experiencia profesional de por lo menos tres años
- Experiencia docente de por lo menos dos años
- Disponibilidad de horario
- Este concurso representa el 40 % del concurso

Candidatos reclutados

Gestión de talento humano remitirá el listado del personal favorecido en el concurso al jefe departamental quien nombrara una comisión para que se integre el tribunal para calificar la oposición.

Concurso de oposición

El Concurso de oposición es un procedimiento selectivo en el que varias personas concurren para ocupar un puesto en el colegio. La oposición suele constar de varias pruebas (test, psicotécnicas, desarrollo de temas, supuestos prácticos, idiomas, etc.) para evaluar la aptitud y capacidad del personal aspirante.

El personal seleccionado se presentará a rendir una prueba escrita. Este concurso representa el 60% del total. El jefe departamental informa a talento humano el personal que ha aprobado este concurso.

Entrevista de selección

La entrevista de selección constituye, de momento, la principal prueba de cualquier proceso de selección de personal. Es el momento en que se debe analizar si la persona es la adecuada para llenar la vacante.

Una vez con los resultados la persona será entrevistada por el rector y jefe departamental.

Decisión de selección y contratación

El rector conjuntamente con el jefe departamental, decidirán la contratación de la nueva persona o personal.

Plan de capacitación para el personal docente, administrativo y de servicios del Colegio Militar Eloy Alfaro No.1 "COMIL 1"

Objetivos

Objetivo general

Diseñar un plan de capacitación para el personal docente, administrativo y de servicios del Colegio Militar Eloy Alfaro No.1 "COMIL 1"

Objetivos específicos

- Diagnosticar los requerimientos de capacitación del personal docente, administrativo y de servicios del colegio.
- Diseñar los principales componentes que deberá abarcar el plan de capacitación.
- Ejecutar el plan de capacitación.
- Evaluar el plan de capacitación.

Actividades a desarrollar

Elaborar formulario de detección de necesidades de capacitación.

Para diagnosticar la situación actual del personal en referencia a la capacitación se diseñará un instrumento de recolección de información para este caso será una encuesta.

Aplicación del formulario.

Una vez elaborada la encuesta se procede a su aplicación, la misma que se realizará mediante un taller para el personal a donde debe asistir todo el personal y se realizará la tabulación de las encuestas.

Elaboración de informe

Se elabora el informe para poner a consideración de las autoridades.

Definición temarios para la capacitación

En una reunión con las autoridades se procederá a priorizar y definir los temarios para la capacitación

Definir perfil del o los instructores

En coordinación con las autoridades se define el perfil que deberán tener los instructores pudiendo ser estos internos o externos

Convocatoria para la presentación de las ofertas de las instructores y análisis de las mismas

Se realiza la convocatoria para que los interesados en ofertar sus servicios de capacitación, puedan enviar sus propuestas y estas sea analizadas por una comisión nombrada.

Contracción de instructores

Se comunica al ofertante de la propuesta ganadora y se procede a la contratación del mismo.

Búsqueda de espacios físicos

Se coordinará con el jefe administrativo de la institución para que se designe un espacio físico que preste todas las facilidades para la realizar la capacitación.

Materiales requeridos

Definición de los materiales audiovisuales, tecnológicos e impresos que se requerirán para la capacitación.

Ejecución del curso

El curso tendrá la duración que requiera, de acuerdo al tema de capacitación, según horario y módulos definidos.

Evaluación del curso

Una vez finalizada la capacitación se procede a realizar una evaluación tanto a los capacitados como al capacitador y se realizará el informe final.

Recursos

Humanos

- Los participantes son los todo el personal de las diferentes áreas.
- Los capacitadores internos y externos.
- Personal de apoyo logistic.

Materiales

- *Infraestructura.* La capacitación se desarrollará en el auditorio de la institución
- *Mobiliario y equipos.* Mesas de trabajo, pizarra de tiza liquida, pizarra virtual, infocus, laptops, conexión a internet, equipo para video conferencia entre otros.
- *Documentos técnico – educativos.* Materiales impresos de cada tema.

Financiamiento

El financiamiento será cubierto en su totalidad con fondos solicitados al Ministerio de Educación

Cronograma de actividades

El cronograma se definirá una vez escogido el tema de capacitación para cada área y según horario y módulos definidos.

Taller de motivación para el personal que pertenece a la institución

Taller para mejorar la Calidad de Potenciar y Trabajar en Equipo

Objetivos

General

Mejorar los esfuerzos de coordinación de los miembros de la institución, dando por resultado un mejor desempeño del trabajo, permitiendo y promoviendo la existencia de un ambiente de trabajo armónico a través de la participación de sus integrantes, aprovechando el desacuerdo para buscar una mejora en el desempeño, eliminando al mismo tiempo las barreras comunicacionales y fomentando la retroalimentación.

Específicos

- Fomentar la comunicación, cooperación y armonía entre los funcionarios, aumentando su capacidad de influir positivamente tanto a nivel personal, como en el ámbito laboral, familiar, comunitario y social.
- Reforzar sus vínculos positivos laborales, desarrollando la capacidad de Asertividad y flexibilidad.
- Aumentar la confianza y creatividad, transmitiendo apoyo/confianza y espíritu creativo grupal.

Intervención

- Fortalecer la identificación, participación y pertenencia del empleado con su equipo de trabajo por medio de actividades recreativas adicionales a las tareas laborales.
- Generar tareas diferentes que requieran interacción con los demás departamentos para lograr un ambiente de confianza y equipo.
- Capacitar a los líderes de unidad fortaleciendo el liderazgo y la unión de equipo.
- Fortalecer la comunicación y la confianza del servidor hacia su jefe inmediato.
- Fortalecer la confianza, dignidad, autoestima de los colaboradores al poner en práctica las nuevas ideas proporcionadas por ellos mismos.

- Delegar la responsabilidad de pequeños proyectos en aquellas personas que muestren iniciativa, con la formación de grupos de trabajo.
- Definir objetivos concretos por puesto, unidad, departamento y organización.
- Evaluar la estructura actual del desarrollo ofrecido en cada puesto de trabajo y mejorarla.

Conclusiones

La decisión que tiene que tomar el equipo es: ¿Nos conformamos con un trabajo mediocre o aspiramos a un trabajo excelente?

Agenda

HORA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
09:00	Bienvenida	Instructor
09:05	Presentación del Taller	Instructor
09:15	Intervención	Instructor y colaboradores
10:15	Receso –Refrigerio	
11h00	Intervención	Instructor y colaboradores
13:00	Almuerzo	
14h00	Intervención	Instructor y colaboradores
18h30	Conclusiones	Instructor y colaboradores
19h00	Cierre	Instructor y colaboradores

Con los clientes

Políticas de servicio al cliente

El Colegio Militar Eloy Alfaro ha considerado como políticas de servicio al (estudiantes, padres de familia y personal de la institución) las siguientes:

- Comprender y sentir la necesidad de los clientes internos y externos, siendo tolerantes y consecuentes con sus ideas, aportes y necesidades.
- Ser cordial y amable, siempre teniendo en cuenta un buen tono de voz, amigable, alegre y cordial.
- Demostrándole al cliente interno o externo que hemos entendido su necesidad y resolverla, buscando la mejor opción para que esté satisfecho.
- Prestar atención al cliente sin preguntar dos veces lo mismo, ya que esto indica que se tiene poco interés en lo que desea transmitir.
- Atender solicitudes en el menor tiempo posible dándole la importancia que el cliente amerita, ya sean estudiantes o padres de familia como clientes externos; o personal de la institución como clientes internos.
- Efectuar planes y programas de capacitación para el personal orientadas a la atención de estudiantes, padres de familia, y servidores de cada área de la institución.
- Orientar al estudiante para que pueda realizar los trámites que requiera brindándole atención adecuada y de calidad.
- Mantener una tecnología de punta en las comunicaciones con el cliente interno y externo para que exista competitividad, y varias de las inquietudes sean resueltas por esta vía.
- Realizar adquisiciones de mobiliario, equipos avanzados y artículos que se requieran para mejorar la calidad de la atención al cliente.
- Hacer un informe para las autoridades, con las observaciones y recomendaciones sobre la atención a los clientes externos (padres de familia y estudiantes) y clientes internos (personal de la institución), con una medición del grado de satisfacción del cliente.
- Utilizar la observación para evaluar el trato dado al cliente por parte de la institución.
- Evaluar de forma periódica al personal que mantiene contacto con los clientes internos y externos y la atención brindada para satisfacer sus necesidades.

Con los proveedores (Políticas de pago)

Con los nuevos cambios que ha establecido el gobierno respecto a las instituciones educativas militares, en el mes julio del 2014, el colegio sufre una transición cuando se plantea que pasará a ser parte del Ministerio de Educación y en el mes de septiembre del mismo año, el gobierno dispone que la educación de los colegios militares es gratuita. En el tiempo de transición el Ministerio de Educación, decide liquidar las entidades organizadas desconcentradas de los colegios militares que corresponden al área administrativa y financiera; con esta disposición los fondos de autogestión ingresan al arca fiscal en su totalidad.

En el mes de septiembre del año 2013 se termina la transición y el colegio Militar COMIL 1, pasa a pertenecer al Ministerio de Educación, quien establece que la ejecución presupuestaria de los recursos que entrega el Ministerio de Finanzas, será manejada por ellos y que los únicos fondos que serán gestionados a través del colegio serán los servicios básicos.

Con estos precedentes no es posible establecer un compromiso con los proveedores.

Con el medio ambiente

Políticas con el medio ambiente

- Fomentar a los diferentes grupos de interés, padres de familia, alumnos, personal docente, administrativo y de servicios, el minimizar los residuos y la contaminación que nos rodea.
- Promover el deber y obligación de cumplir con la normatividad legal ambiental que es aplicable a la institución, con las exigencias de responsabilidad social, riesgos y seguridad.
- Plantearse un modelo sostenible, que permita evaluar de manera permanente el nivel de consumo y los métodos de gestión de los residuos, para controlar el impacto hacia el entorno que se encuentre más cerca y sobre el medioambiente.
- Analizar los problemas medioambientales como sucesos que se relacionan y que tienen un impacto con nuestras acciones diarias y con el rol que ejercemos las personas dentro de la sociedad.
- Mantener una cultura de difusión y promoción de valores en relación al medio ambiente, aprovechando el contexto estudiantil multicultural del colegio, es decir con los diversos grupos.

- Plantear medidas en las que se obtenga la eficiencia y mejora continua en el campo ambiental y buscar como institución el seguir aportado con ideas y planes para el medioambiente, con un compromiso diario y solidario.
- Impulsar la participación propicia para crear un espacio de debate que permita desarrollar propuestas de responsabilidad ambiental, donde implique que los alumnos, padres de familia, estudiantes, personal docente, administrativo y de servicio se involucren para la aplicación de la propuesta.
- Liderar, generar y promover mediante grupos que estén formados por padres de familia, alumnos y personal de la institución una cultura de reciclaje, mediante campañas de recolección por ejemplo papel, botellas, pilas, etc.

Tomar medidas necesarias para que se produzca menor impacto ambiental como:

- Aprovechamiento de energía, utilizar focos fluorescentes que disminuyen la cantidad de electricidad, encender las luces a partir de las 6pm evitando el gasto innecesario
- Manejo de desechos sólidos, en la institución se debe fomentar la utilización de productos retornables, biodegradables, reciclados para evitar la cantidad de desechos.
- Disminuir el consumo de agua, evitar el desperdicio de agua utilizando una botella de medio litro de agua dentro de cada tanque de inodoro y difundir a los colaboradores para que exista un compromiso responsable de denuncias frente a cualquier filtración de agua en la llave o sanitarios.
- Ahorro de papel dentro de la institución, reutilizar el papel, implementar un plan cero papeles donde la información interna y externa de un destino a otro sea a través de un sistema tecnológico, que para el caso del colegio debe ser la utilización del programa QUIPUX.
- Protección de espacios naturales, cultivar en los estudiantes, padres de familia y servidores el respeto hacia el ecosistema de la vida silvestre y parques nacionales, evitando y denunciando el cautiverio y la comercialización ilegal de plantas y animales silvestres.
- Transporte, contratar mediante compañías de transporte o unidades independientes quienes mantengan buses o furgones modernos y en buenas condiciones, que mantengan controlado el ruido y emisión de gases, que consuman lo necesario en combustible, que se encuentren con la aprobación de la revisión vehicular CORPAIRE y con los requisitos de tránsito al día.

Con la comunidad (Proyectos sociales)

Plan de Responsabilidad Social con la Comunidad

Considerando que la niñez y la adolescencia son el futuro de nuestro país, la importancia de la educación inicial, la restitución de los niños, niñas, adolescentes y trabajadores; el colegio a través de sus colaboradores creará una fundación sin fines de lucro, para proporcionar proyectos en beneficio de la erradicación del trabajo infantil en los botaderos de la ciudad de Quito, con acceso de programas de educación acelerada para niños y niñas con más de tres años de retraso educativo; la fundación gestionará con las instituciones públicas como el MIES e instituciones amigas, para que este proyecto sea hecho una realidad.

Las acciones propuestas aportan además, al objetivo del Estado Ecuatoriano a través de las instituciones pertinentes y el liderazgo del MIES-INFA, de declarar al país “Libre de Trabajo Infantil en Basurales”, logrando la prevención y erradicación completa de una rama peligrosa de trabajo infantil.

Objetivo General

Impulsar una política nacional de ETI en Basurales que contribuya a la prevención y erradicación del trabajo infantil en basurales y sostener fuera del trabajo infantil a 2014 niños, niñas y adolescentes participantes en el Programa Nacional.

Objetivos específicos

- Contar con Acuerdos para la prevención y erradicación del trabajo infantil en basurales con la participación de las instituciones con competencias en el manejo de desechos sólidos.
- Implementar y sostener medidas de restitución de los derechos de los niños, niñas y adolescentes recicladores atendidos por el Programa Nacional a través de servicios provistos por las instituciones locales.
- Incidir en la transformación de la valoración positiva del trabajo infantil por parte de los actores relacionados con la problemática.
- Transferir el sistema de prevención y erradicación de trabajo infantil en botaderos de basura al MIES-INFA.

Descripción de principales actividades a realizar:

- Evento público de declaración de Ecuador libre de trabajo infantil en basurales de la ciudad de Quito.
- Inspección de la intervención del programa, para verificar trabajo infantil en botaderos de basura.
- Firma de acuerdos y convenios con instancias nacionales que asistan y regulen a los municipios a fin de que incorporen la erradicación del trabajo infantil de basurales en sus políticas.
- Implementación de medidas de prevención, erradicación, remisión y atención de NNA trabajadores infantiles en basurales, con inspectores de trabajo infantil del MRL, técnicos municipales, técnicos del INFA en los sectores de intervención del Programa que lo requieran de acuerdo a una evaluación conjunta entre el MIES-INFA y la fundación.
- Monitoreo semestral de los NNA erradicados del trabajo infantil, para seguimiento de su estatus laboral y educativo
- Visita en el semestre a botaderos de basura de la ciudad de Quito, para monitoreo de trabajo infantil y cumplimiento de medidas de erradicación del trabajo infantil.
- Reuniones de elaboración de acuerdos para la erradicación del trabajo infantil en basurales, en los sectores de intervención del Programa Nacional que lo requieran.
- Referencia de niños, niñas y adolescentes del programa a servicios locales de atención en salud, educación, recreación y otros.
- Sostenimiento de programas de educación acelerada para niños, niñas y adolescentes del programa.
- Talleres de capacitación a educadores para implementación de Programa de educación acelerada.
- Seguimiento educativo a niños, niñas y adolescentes del programa.
- Seguimiento técnico a educadores de Programa de Educación Acelerada.
- Sostenimiento de Programas Horario Extendido para niños, niñas y adolescentes trabajadores.
- Talleres de capacitación a educadores para sostenimiento del programa de Horario Extendido.
- Seguimiento de asistencia de niños, niñas y adolescentes a los programas de horario extendido.
- Seguimiento técnico a educadores de horario extendido.
- Establecimiento de alianzas con instituciones de salud para la provisión de servicios.
- Provisión de servicios de salud a niños/as trabajadores y sus familias.

- Realización de eventos de niños/as trabajadores y sus familias a nivel local por del Día del Niño, Día contra el trabajo infantil, navidad, campañas de erradicación y otros.
- Talleres con equipos de MIES-INFA para diseño de funcionamiento de Programa de Erradicación de Trabajo Infantil en Basurales.

Componentes y resultados esperados

Se emitirán cinco componentes con los resultados esperados:

Restitución de los derechos de los niños, niñas y adolescentes trabajadores, a través de la movilización de servicios locales de salud, cuidado diario, inscripciones tardías; el sostenimiento de los programas de educación acelerada para nna con más de tres años de retraso educativo; y el sostenimiento del programa de horario extendido para mejorar las destrezas pedagógicas de los nna y erradicar el Trabajo Infantil.

Con el objetivo de ofrecer alternativas educativas no formales para que los NNA no utilicen el tiempo después de la escuela para trabajar se sostendrá espacios de horario extendido para NNA del programa.

Incidencia en políticas públicas a nivel local, con el objetivo de comprometer mediante convenios y acuerdos para la erradicación del trabajo infantil a los municipios, a fin de desarrollar instrumentos legales para prohibir el trabajo infantil en botaderos e implementar un sistema de monitoreo con técnicos municipales para el cumplimiento de las prohibiciones.

Sensibilización dirigida a padres, madres, niños, niñas y adolescentes, autoridades municipales, maestros y comunidad, con el objetivo de transformar los valores, actitudes y prácticas frente al trabajo infantil, mediante la realización de talleres de sensibilización con los padres de familias y los nna del programa. Estos talleres tienen como objetivo sensibilizar a las familias para que mantengan o ingresen a sus niños, niñas y adolescentes a los centros educativos, además de explicar el retraso en la entrega de incentivos escolares

Fortalecimiento organizacional y alternativas de ingreso complementario, para las familias recicladoras, en este componente se buscar alternativas de servicios del Estado y los municipios para fortalecer sus organizaciones.

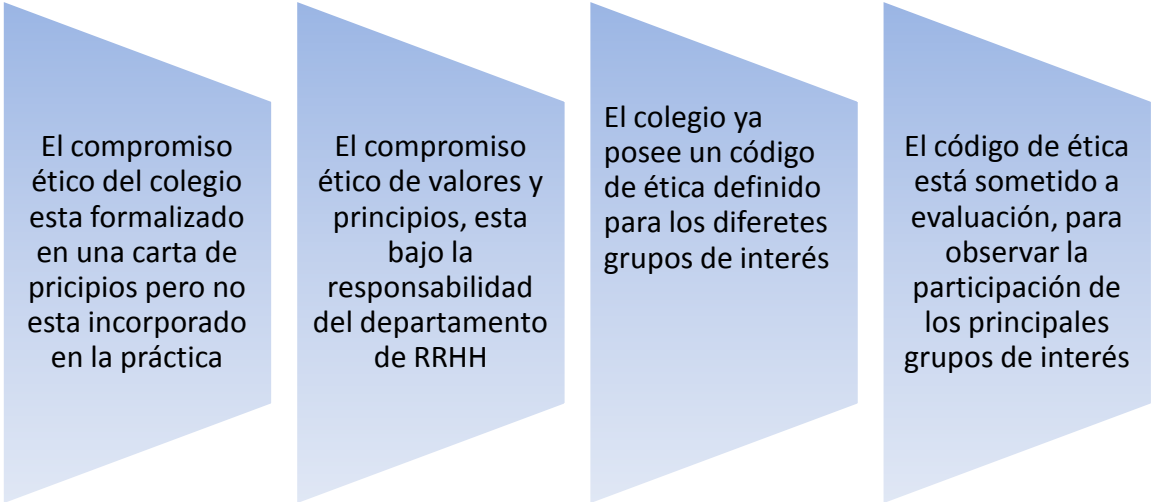
Monitoreo y seguimiento, mediante visitas domiciliarias y a las escuelas de los niños/as para mantenerlos en los estudios y prevenir su retorno a los botaderos y otras formas de trabajo infantil. Obteniendo registros físicos (carpetas) y digitales de todos los niños/as que participen en el programa. Por otra parte realizar monitoreos periódicos a los botaderos de basura, con el

municipio a fin de garantizar el cumplimiento de las medidas municipales implementadas y monitorear el ingreso de nna a los mismos.

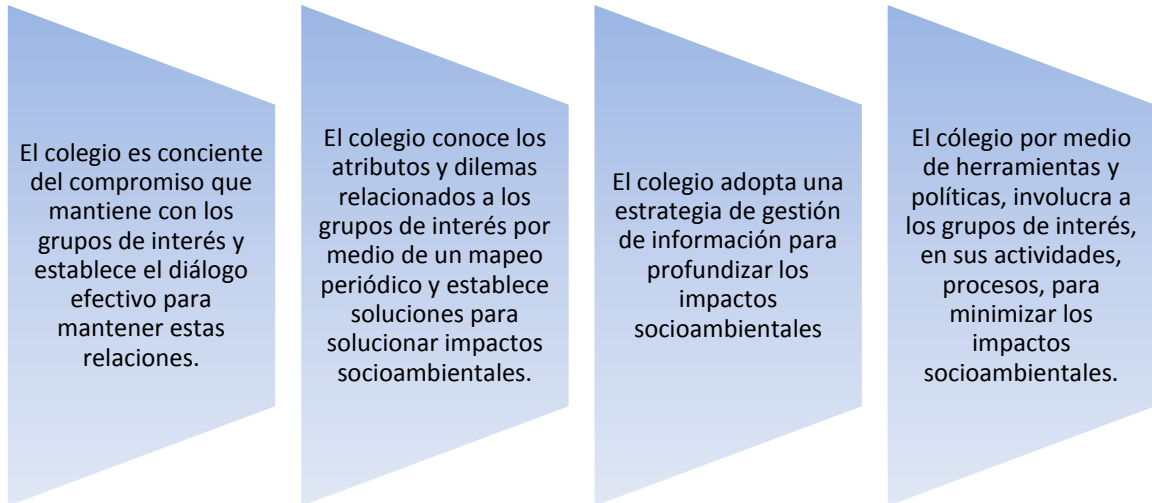
4.9 Modelo de Indicadores de responsabilidad social empresarial

Los indicadores que serán utilizados por parte de la institución para medir el grado de responsabilidad serán los indicadores en profundidad, que permiten evaluar la etapa actual de la gestión de RSE mediante la evolución de cuatro etapas para identificar la práctica y ver en que estado se encuentra, para lo cual se utilizarán la entrevista.

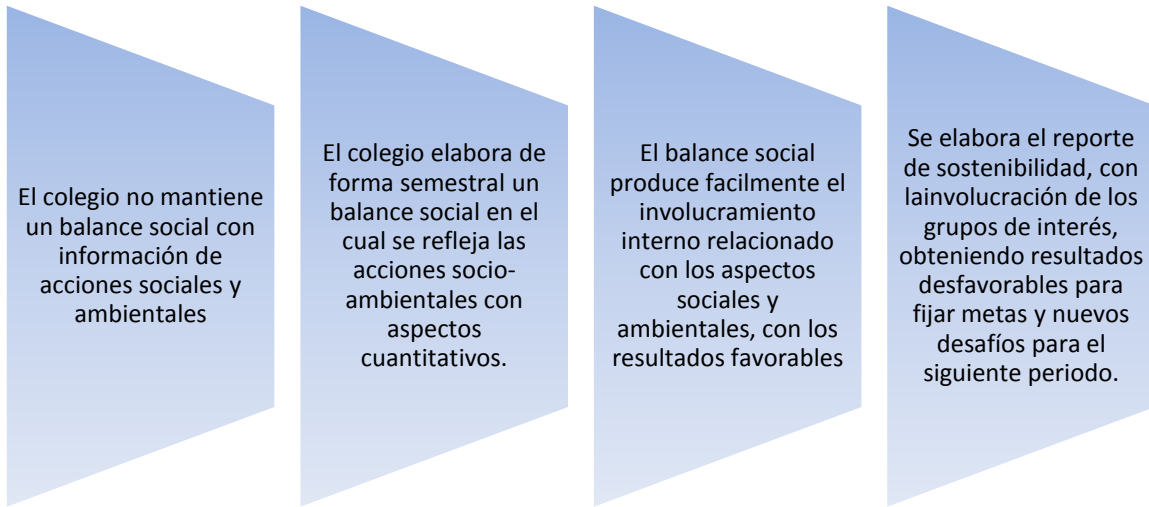
Indicador 1. Compromiso ético



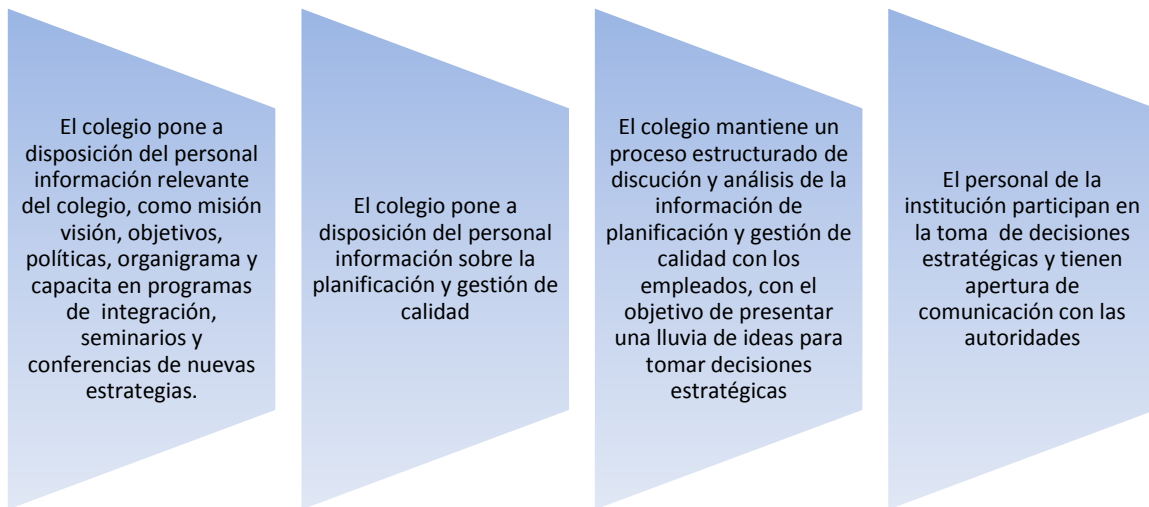
Indicador 2. Comunicación e involucración con los grupos de interés o stakeholders



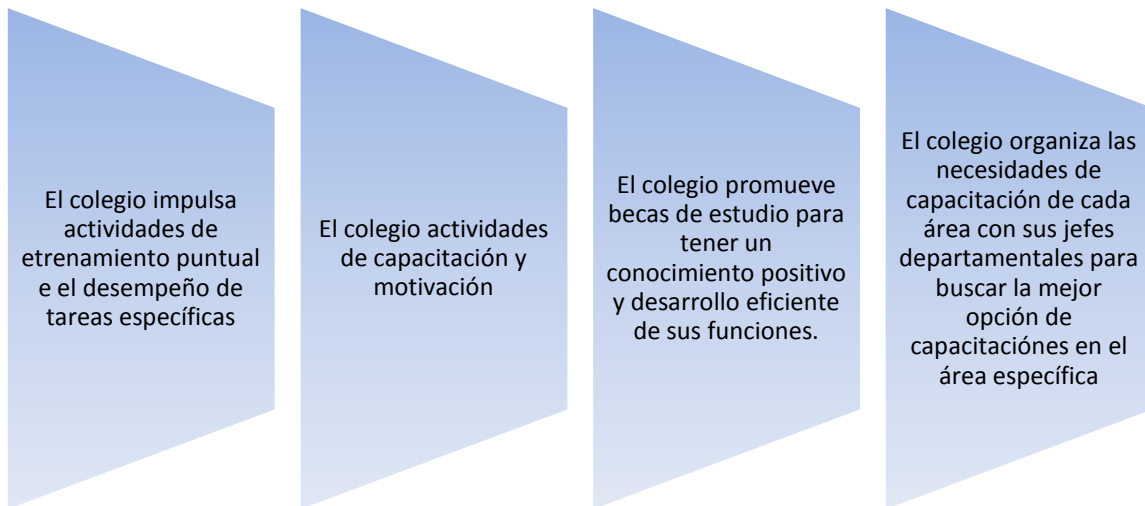
Indicador 3. Balance social de la memoria de sostenibilidad



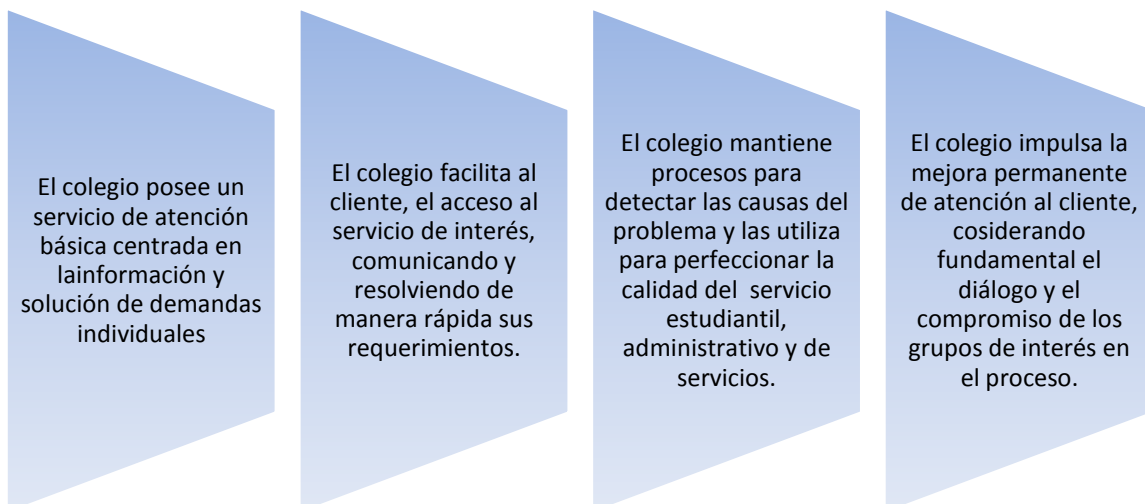
Indicador 4. Involucramiento del personal en la institución



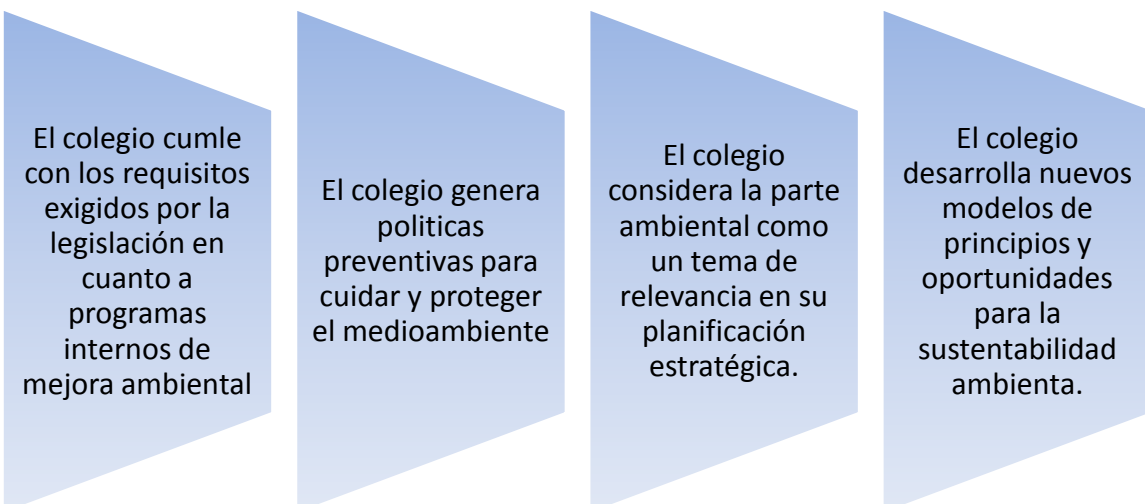
Indicador 5. Compromiso con el desarrollo profesional



Indicador 6. Compromiso con el clientes (padres de familia, estudiantes, personal docente, administrativo y de servicios



Indicador 7. Compromiso con el medio ambiente



Indicador 8. Compromiso con el futuro de los niños

El colegio analiza internamente la importancia de la educación y el peligro con las consecuencias del trabajo infantil

El colegio con sus grupos de interés poseen una fundación para ayudar a la erradicación del trabajo infantil de los basurales de la ciudad de Quito y el acceso a la educación de niños, niñas, y adolescentes de escasos recursos económicos.

El colegio y sus colaboradores buscan alianzas con el municipio, el MIES y el infa para que se consoliden de mejor manera los proyectos educativos con los niños de escasos recursos económicos

El colegio y sus colaboradores estimulan las políticas y programas en relación a estos proyectos

4.10 CONCLUSIONES

- A través de la presente investigación el Colegio Militar Eloy Alfaro No. 1 “COMIL 1” pudo conocer los fundamentos teóricos sobre los que se basa la Responsabilidad Social Educativa.
- Se realizó el diagnóstico situacional del Colegio Militar Eloy Alfaro No 1 “Comil 1” y se determinó sus fortalezas y debilidades, oportunidades y amenazas que sirvieron de base, para la elaboración del plan de responsabilidad social.
- Se elaboró la propuesta del diseño del Plan de Responsabilidad Social Educativa para el colegio Militar Eloy Alfaro No.1 “COMIL 1”.
- Se implementó el Plan de Responsabilidad Social Educativa para el Colegio Militar Eloy Alfaro No 1 “Comil 1” de la Ciudad de Quito, generando un marco de acción para el desarrollo sostenible desde la educación a sus alumnos en los valores de una sociedad diversa, multicultural, social y ambientalmente responsable.
- Una de las principales falencias que en la actualidad ha atravesado el colegio es el cambio de autoridades ya que hasta el anterior año la institución pertenecía al Ministerio de defensa y ahora en la actualidad es parte del Ministerio de educación; ocasionando inestabilidad en sus colaboradores, estudiantes y padres de familia.
- El colegio está consciente del compromiso que debe asumir desde hoy en adelante con los grupos de interés que son, los clientes internos (personal docente, administrativo y de servicios), los clientes externos (padres de familia y estudiantes), la comunidad, la sociedad en general y el compromiso con el medioambiente.

4.11 RECOMENDACIONES

- Mantener una constante renovación del pensamiento, con el conocimiento de Responsabilidad Social Educativa, en los diferentes ámbitos de acción para construir proyectos en beneficio de lo socio-ambiental.
- Trabajar en las debilidades y amenazas observando los puntos críticos y las acciones a tomar, para que se conviertan en fortalezas, y obtener un nuevo FODA mejorado que permita crecer a la institución.
- Ejecutar la propuesta del diseño del Plan de Responsabilidad Social Educativa para el colegio Militar Eloy Alfaro No.1 “COMIL 1” y mantener un compromiso ético en su aplicación y desarrollo.
- Evaluar de manera periódica y mediante indicadores el cumplimiento del Plan de Responsabilidad Social Educativa para el Colegio Militar Eloy Alfaro No 1 “Comil 1” de la Ciudad de Quito, observando el avance de cada acción para reforzar e innovar nuevas ideas de mejoramiento, en beneficio de los grupos de interés.
- Analizar y plantear soluciones al gobierno, mediante un escenario legal que permita el beneficio y estabilidad de los colaboradores y estudiantes, transformando así, las amenazas en oportunidades.

BIBLIOGRAFIA

ACADEMICO, C. (2000). *Reseña de la institución*.

BOTERO, L. (2006). *Teoría de Públicos: lo público y lo privado en la perspectiva de la comunicación*. Medellín: Lorenza Correa Restrepo.

CARROLL, A. (1979). En A. CARROLL, *The Academy of Management Review* (pág. 497).

FEDOZZI, S. (2007). *Misión de crear ciencia*. *El emprendedor*, 85.

FERNANDEZ, E. (2009). *Iniciación a los Negocios*. Madrid: Paraninfo.

FERNANDEZ, R. (2009). *RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA*. San Vicente (Alicante): Club Universitario.

FERRER, J. (s.f.). *Conceptos básicos de la metodología de la investigación*. Recuperado el 11 de julio de 2014, de <http://metodologia02.blogspot.com/p/operacionalizacion-de-variables.html>

FRIEDMAN, M. (1962). *Capitalism and freedom*. University of Chicago Press, Chicago.

GALAN, J., & SAENZ, A. (2012). *Reflexiones Sobre la Responsabilidad Social Corporativa en el siglo XXI*. España: Universidad de Salamanca.

GARCÍA, D. (1996). *La Ética como Instrumento de Gestión Empresarial*. Publicación de la Universidad Jaume.

GUARNIZO, J. (2006). *Ética y Responsabilidad Social de la Empresa*. España: Universidad de Castilla-La Mancha.

GUIBERT, J. (2005). *Responsabilidad Social Empresarial: Competividad y casos de buenas prácticas en pymes*. San Sebastián: Deusto Publicaciones.

HART, S. L. (1997). *Harvard Business Review*, 66-76.

MARTINEZ, H. (2011). *Responsabilidad Social Ética Empresarial*. Bogotá: Ecoe Ediciones.

MATILLA, K. (2009). Conceptos fundametales en la planificación estratégica de las relaciones públicas. Barcelona: UOC.

MIGUEZ, M. (2010). Los Públicos en las Relaciones Públicas. Bogotá: UOC.

NAVARRO, F. (2012). *Responsabilidad Social Cooperativa: Teoría y Práctica*. Madrid: Graficas Debon.

NAVAS, M. (2013). *Responsabilidad Social Empresarial*. Loja: EDILOJA.

PERDIGUERO, T., & GARCIA, A. (2005). *La Responsabilidad Social de las Empresas y los Nuevos Desafíos de la Gestión Empresarial*. Barcelona: Imprenta Palacios.

RAUFFLET, E. (2012). Responsabilidad Social Empresarial. En E. Raufflet, *Responsabilidad Social Empresarial* (Primera edición ed., pág. 3). México: Pearson.

RAUFFLET, E. (2012). *Responsabilidad Social Empresarial* (Primera edición ed.). México: Pearson.

REYNO, M. (2007). *Responsabilidad Social Empresarial como Ventaja Competitiva*. Bogotá: Manosales.

ROBBIN, S., & COULTER, M. (2005). *ADMINISTRACIÓN*. México: Marisa de Anta.

RODRIGUEZ, M. (2005). *Comportamiento Ético Gerencial*. Colombia: Centro de Publicaciones Universidad Nacional de Colombia.

SETHI, S. (1975). California Management Review. En *Dimensions of corporate social performance- an analytical*. California.