



Decanatos de Estudios de Posgrados

TRABAJO FINAL PARA OPTAR POR EL TITULO DE:

Maestría en Gerencia y Productividad

Título:

“Propuesta para Impulsar el Liderazgo Sostenible mediante la integración de los Objetivos del Desarrollo Sostenible del Sistema de las Naciones Unidas (SNU) en la administración del Saint George School, de la República Dominicana para el año escolar 2017-2018.”

Sustentante:

Nombre:

Grace Alcántara Rodríguez

Matrícula:

2014-2767

Asesor (a):

IARA VIRGINIA TEJADA GARCIA, MBA

Santo Domingo, D. N.

Marzo 2018

1. *Tema*

“Propuesta para Impulsar el Liderazgo Sostenible mediante la integración de los Objetivos del Desarrollo Sostenible del Sistema de las Naciones Unidas (SNU) en la administración del Saint George School, de la República Dominicana para el año escolar 2017-2018.”

RESUMEN

El desarrollo sostenible es un proceso que tocando las dimensiones sociales, económicas y medioambientales busca satisfacer las necesidades de los seres humanos de la generación actual, sin poner en peligro el bienestar de las generaciones futuras. Para alcanzar este desarrollo es necesario que la mentalidad del hombre esté plenamente convencida de que en todo el entorno humano se deben complementar medidas que regulen las normas de los recursos naturales dentro del proceso económico con miras a brindar mejoras en el bienestar humano, manteniendo la mejora del sistema ambiental, implementando tecnologías, asegurando la calidad de vida, promoviendo el reciclaje y el buen uso de los recursos. Obtener el desarrollo sostenible ha obligado a las instituciones a enfocarse para desarrollar investigaciones que comprendan los modelos y parámetros necesarios para afrontar el futuro y mantenerse en el tiempo poniendo confianza en el Líder Sostenible. A lo largo de este trabajo resaltaremos aquello que comprende el equilibrio integral para contribuir con el desarrollo sostenible, el emprendimiento correcto y la concientización que amerita tener el líder para el logro de los objetivos propuestos, la importancia del líder sostenible y sus características. El objetivo de todo este estudio es demostrar la importancia, el compromiso, la urgencia, y la obligación que tienen las instituciones y en específico las educativas en incorporar la Responsabilidad Social Corporativa como principal estrategia desde la gestión de su administraciones para que con su firme accionar garantice la auto sostenibilidad y asegure el bienestar de sus miembros y las comunidades que les rodean.

AGRADECIMIENTOS

Le debo mi más especial gratitud a:

Dios, quien me ha guiado y fortalecido infinitamente a lo largo de esta maestría y me ha mostrado su bondad al bendecirme permitiéndome llegar hasta este tan preciado momento lleno de sabiduría y salud. Y por como dice su palabra: “Porque Dios es el que en vosotros produce así el querer como el hacer, por su buena voluntad”. Filipenses 2:13

A mis padres, Jorge Alcántara y Mayra Rodríguez, a mi hermana Nicole Alcántara y hermoso sobrino Felipe Alfonso, por su amor, entrega y perseverancia durante todo este tiempo. Los cuales me han permitido culminar esta etapa satisfactoriamente. Este triunfo lo debo ellos y es una recompensa a sus múltiples esfuerzos.

La Universidad APEC (de Acción Pro Educación y Cultura), por concederme el privilegio de aprender, crecer y desarrollarme como profesional, con la intervención de sus catedráticos.

A todos mis maestros, agradezco su dedicación sin límite para enseñarme pacientemente durante esta formación profesional, lo cual marcó todo mi camino hasta llegar hasta aquí. En especial a la Doctora Iara Virginia Tejada García, por su valioso compromiso y entrega al ayudarme a terminar esta tesis provechosamente.

A mis amigos, pues desde el inicio de la carrera me motivaron pero en especial a Juan Miguel Lora, por confiar en mi hasta el último día sin dejarme desmayar brindándome ánimo oportuno y apoyándome mutuamente en el transcurso de mi desarrollo profesional.

ÍNDICE GENERAL

TEMA.....	ii
RESUMEN.....	iii
AGRADECIMIENTOS.....	iiii
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I: EL DESARROLLO SOSTENIBLE

1.1 Ideología y Antecedentes del Desarrollo Sostenible.....	6
1.2 Acuerdos del Desarrollo Sostenible.....	11
1.3 Importancia y Recursos necesarios para el desarrollo sostenible.....	13
1.4 Objetivos del Desarrollo sostenible	14
1.5 Liderazgo orientado al Desarrollo Sostenible de la institución.....	16
1.6 Características, Objetivos y finalidades del liderazgo sostenible.....	21

CAPÍTULO II: SITUACIÓN ACTUAL DEL DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACION DEL SAINT GEORGE SCHOOL.

2.1 Características Generales del Saint George School.....	23
2.1.1 Objetivos Estratégicos del Saint George School	24
2.1.2 Misión, Visión y Valores del Saint George School.....	26
2.1.3 Consejo Asesor del Saint George School.....	27
2.2 Situación Actual del Saint George School	35
2.2.1 Levantamiento de la Situación.....	37
2.3Análisis.....	39
2.3.1 Diagnóstico y recomendaciones.....	39

CAPÍTULO III: PROPUESTA E IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVO PARA SAINT GEORGE SCHOOL (AÑO 2018).

3.1	Programa de Responsabilidad Social Corporativo (RSC)	41
3.1.1	Contenido del Programa de RSC	42
3.1.2	Descripción del Programa de RSC.....	44
3.1.3	Pilares del Programa de RSC	45
3.1.4	Misión, Visión y Valores del Programa de RSC.....	46
3.1.4.1	Visión del programa de RSC.....	46
3.1.4.2	Misión del programa de RSC	47
3.1.4.3	Valores del programa de RSC.....	48
3.2	Descripción de funciones de los miembros del programa de RSC.....	49
3.2.1	Funciones del Director General.....	49
3.2.2	Funciones del Presidente	54
3.2.3	Funciones del Vicepresidente.....	54
3.2.4	Funciones del Secretario.....	54
3.2.5	Funciones del Vocal.....	55
3.2.6	Comités.....	55
3.2.6.1	Comité Académico.....	55
3.2.6.2	Comité Desarrollo Humano.....	57
3.2.6.3	Comité Edificaciones.....	59
3.2.6.4	Comité Finanzas.....	60
3.2.6.5	Comité Operativo.....	61
3.6	Alcance del Programa de RSC.....	62
3.6.1	Fundación SGS PARA TI.....	62
3.6.2	Salud y Alimentación, VIDA SGS	63
3.6.3	SGS TE INCLUYE.....	64
	CONCLUSIONES	65
	BIBLIOGRAFÍA	66

WEBGRAFIA.....	68
ANEXOS.....	70

ÍNDICE DE GRAFICOS

#1: *Corresponde a la pregunta: ¿Cuántos años lleva como miembro de la institución?*

#2: *Corresponde al restante de las preguntas de la entrevista a los empleados de la administración.*

ÍNDICE DE FIGURAS

#1: Logo Propuesto para el Programa de Responsabilidad Social Corporativa del Saint George School.

ANEXOS

#2: Objetivos del Desarrollo Sostenible

#3: Logo del Programa de RSC del Saint George School

#4: Logo actual del Saint George School

#5: Logo actual del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

INTRODUCCIÓN

“La humanidad posee hoy la más poderosa combinación de conocimientos, instrumentos y recursos de todos los tiempos. Tiene todo lo que es físicamente necesario para crear una forma de sociedad humana completamente nueva... pero para ello es necesario una visión prospectiva y una firme voluntad”. (En Los límites del crecimiento, 1972).

El concepto de sostenibilidad verdaderamente surge con la preocupación de que la generación presente, de manera firme y responsable, tome decisiones y pueda satisfacer sus necesidades sin comprometer la posibilidad de que la generación futura también pueda satisfacerlas, tomando en cuenta diferentes aspectos de los sistemas de capital: económicos, sociales, políticos, medioambientales y tecnológicos. La integración de los sistemas de capital garantiza que la vida de las personas, su desarrollo, progreso y éxito sean alcanzados ya que el ser humano es actor del presente y constructor del futuro.

El desarrollo, es todo lo que califica a una sociedad como avanzada en términos industriales, tecnológicos, políticos, y de ciencias. Erradicar la pobreza y satisfacer las necesidades del ser humano son considerados sus objetivos esenciales, combinados con la consciencia de cuidado medioambiental, buena administración de los recursos y el ahorro. El espacio natural y la capacidad del planeta ha sido sobrepasado por la humanidad y sostenerle de manera equilibrada implica manejar un control para el crecimiento irracional tanto de las sociedades como de sus industrias. Es evidente la necesidad de que los seres humanos adopten actitudes que les conduzcan hacia la sostenibilidad. Los ciudadanos deben formarse con valores de equidad, respeto, cuidado medioambiental, humanistas, capaces de asumir y enfrentar los retos provenientes del desarrollo.

Los líderes mundiales, han diseñado medidas y estrategias a nivel mundial, internacional y nacional que sustenten la vida del ser humano, desde una perspectiva sistemática y holística. Conocido por sus trabajos de teoría sobre el crecimiento económico, Robert

Solow, economista estadounidense, aconseja que para lograr el desarrollo sostenible, se necesita, más que el compromiso de los seres humanos, precisar con certeza lo que se quiere conservar, es decir, conservar el capital natural que es con lo que al presente cuenta la sociedad; misma idea que transmite el informe Brundtland. A ritmo acelerado, el ser humano consume sus recursos naturales sin percatarse de que la no existencia de ellos produce desequilibrio en la actualidad y por ende incertidumbre a lo que podrá pasar en el futuro. Por esto, es preciso que el ser humano asuma la responsabilidad de obtener cambios radicales en el desarrollo industrial en el que se encuentre.

El objetivo de esta propuesta es impulsar el Liderazgo Sostenible sobre la premisa de que el desarrollo es alcanzado a través de líderes sostenibles que analizan los riesgos existentes y buscan las alternativas y estrategias para mitigar las inquietudes, los errores, las negativas, las amenazas y los temores que se presentan a su alrededor. Se ha demostrado que la insostenibilidad es medida en las pérdidas y en la carencia del ser humano; es por esto que la importancia del desarrollo sostenible radica justamente en ofrecer bienestar al ser humano sin entorpecer el crecimiento de sus recursos naturales, sin poner en peligro la sociedad y sin afectar sus intereses económicos y políticos.

La preocupación de que *"el desarrollo sostenible implica mejora de la calidad de vida dentro de los límites de los ecosistemas."* Fue expresada en la Unión Mundial de la Conservación (Programa de Medio Ambiente de las Naciones Unidas y del Fondo Mundial para la Conservación de la Naturaleza) en el año 1991, por supuesto esto no tuviera la validez que tiene si el fin último no es el de mantener la calidad de vida en todo y cada uno de los sistemas de la sociedad.

International Union for Conservation of Nature (Unión Mundial de la Conservación: Programa de Medio Ambiente de las Naciones Unidas) y del Fondo Mundial para la Conservación de la Naturaleza (1991). www.iucn.org

La crisis inmersa en los sistemas de las sociedades, ha sido reconocida y comprendida, desde el año 1992 en la Cumbre de Río de Janeiro, donde los líderes alrededor del

mundo consideraban la solución realista que impulse el crecimiento y desarrollo sostenible en las dimensiones económicas y sociales.

Dentro de las decisiones y acuerdos en los que se comprometieron, estuvo la Agenda 21 con el fin de alcanzar los resultados globales mediante el accionar para solucionar problemas locales integrando políticas y planeamientos, involucrando a las comunidades para la prevención y creación de programas dirigidos a concretizar las formas de alcance para el desarrollo, con indicadores que midieran el seguimiento y la retroalimentación. Algunas de las acciones contempladas en esta Agenda y que luego fueron bien definidas en las cartas Aalborg estuvieron: las opciones de estrategias, la inclusión de toda la comunidad en todas sus participaciones, el plan a largo plazo pero con indicadores medibles y el establecer sistemas que pudieran dar el seguimiento necesario al plan estipulado.

Definitivamente es difícil alcanzar el desarrollo sostenible desde el punto de vista global por lo que como plan inicial se ha planteado la idea de que se comiencen a analizar cada país de manera local y su propio beneficio será extendido a sumarse al beneficio a nivel mundial.

Ardua tarea es construir el futuro que queremos, por lo se hace necesario la presencia de líderes que inspiren a todos los que les siguen en la búsqueda por las mejoras en sus países, regiones, empresas e industrias, que puedan desarrollar programas de responsabilidad social dentro de las organizaciones para que estas logren sostenerse en el tiempo.

El liderazgo sostenible es esencial para las organizaciones crecer, pues los valores impregnados a través de este, son más que imprescindibles para tomar las decisiones en un mundo de transformación rápida y constante. Este tipo de liderazgo permite que el crecimiento continuo se desarrolle con responsabilidad y principios que contemplen la sustentabilidad. Dentro de las estrategias organizacionales de las empresas, velar por las buenas prácticas, clima organizacional, responsabilidades internas y externas, el

diseño de nuevas tecnologías, las acciones justas y equitativas, son objeto primario de las funciones que atañen el liderazgo sostenible.

Desde una organización educativa, el liderazgo no es tan solo sostenibilidad en el tiempo, también incluye los aspectos del desarrollo histórico cultural que tenga la organización, tal y como planteaban Hargreaves y Fink en su libro, quienes a su vez sostenían que rol directivo siempre debe ser adoptado tomando en cuenta la perspectiva cultural de los empleados. Para los directivos de instituciones educativas, el liderazgo sostenible debe propiciar los ambientes de integridad humana siendo el liderazgo a su vez, formativo; es decir, desafía obstáculos mentales, se enfoca en la comprensión cultural y social, cuenta con una gestión participativa al fin de involucrar a todos, con el objetivo de formar entes competentes. Para que el aprendizaje se convierta en duradero se necesitan procesos justos inspirados en la diversidad, continuidad profundidad, amplitud y disponibilidad de recursos.

El liderazgo sostenible ha de influenciar sobre la base de la responsabilidad ética y moral y de las acciones políticas que propician la equidad en la educación, lo que beneficiará a las sociedades tanto en el presente como en el futuro. En el libro, El liderazgo sostenible, Siete principios para el liderazgo en centros innovadores, Andy Hargreaves y Dean Fink basados en siete principios externalan las pautas de manera muy convincente para el liderazgo sostenible: profundidad del aprendizaje, duración en el tiempo, amplitud de la influencia, justicia que asegure las acciones tomadas no perjudiquen a los demás, diversidad que elimine la monotonía, mantener las fuerzas mediante la inventiva, y la conservación de las memorias del pasado para construir el futuro.

Por lo anteriormente dicho, se hará necesario utilizar la metodología cualitativa, que permita la observación, desarrollar preguntas abiertas y técnicas grupales para obtener resultados de comportamientos, lluvias de ideas y alcanzar un consenso para impulsar el liderazgo sostenible en la empresa.

El presente estudio está dividido en 3 capítulos. El capítulo 1, que describe y explica el significado e importancia del desarrollo sostenible desde sus orígenes hasta la actualidad, así como sus conceptos bien definidos. El capítulo 2, que busca presentar de manera panorámica las generales del caso de estudio: “Propuesta para Impulsar el Liderazgo Sostenible mediante la integración de los Objetivos del Desarrollo Sostenible del Sistema de las Naciones Unidas (SNU) en la administración del Saint George School, de la República Dominicana para el año escolar 2017-2018.” Y por último el capítulo 3 donde se refleja la recomendación a la institución educativa de establecer un programa de Responsabilidad Social Corporativa para garantizar su sostenibilidad en el tiempo.

CAPÍTULO I. EI DESARROLLO SOSTENIBLE

Ideología, Antecedentes, Acuerdos, Importancia y Objetivos

1.1 Ideología y Antecedentes del Desarrollo Sostenible

Antes de los años 70, después de que las colonias europeas recuperaron su independencia y soberanía, y en específico África y Asia recuperan sus recursos

naturales. Estos recursos eran las fuentes de ingresos para estas colonias y sus gobiernos. Apegados a la necesidad de volver a recibir esos ingresos, fortalecer sus divisas, sus ideas para reestructurar dieron paso a utilizar por primera vez el concepto de “Desarrollo Sostenible”.

Estos gobiernos entendían que el Desarrollo Sostenible era lo que le iba a garantizar enrumbarse otra vez por el camino del desarrollo económico. Sin embargo, esta era tarea difícil, debido a que las costumbres, las bases culturales, las conceptualizaciones que se tenían estaban ya demarcadas de manera intrínseca en estas sociedades, la idea, era buscar una estrategia que permitiera a estos pueblos regresar a los antiguas tradiciones, aunque esta vez con políticas de conservación que pudieran ser introducidas poco a poco.

Por primera vez, se aplica el concepto de Desarrollo Sostenible en 1969, cuando bajo la observación de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza, treinta y tres países africanos firman un acuerdo mediante documento oficial.

Sin embargo vemos en la historia y como referencia obligatoria, que por primera vez, el concepto aplicado se remonta a la última década del siglo XIX, algunos ejemplos que podemos citar son las discusiones sostenidas entre precursores del desarrollo; Thomas Malthus y Marie Jean Antoine Condorcet.

Debido a que en el 1798, el Economista y demógrafo británico Sr. Malthus publica en anónimo, un ensayo para rebatir las ideas de su padre de que la miseria era la consecuencia de las malas instituciones porque la Tierra podía alimentar a los habitantes y lo único que se necesitaba era mejorar la asistencia pública para lograr la igualdad social. Este ensayo trataba el futuro de la especie humana pero en específico las maneras en como los principios de las poblaciones afectaban directa y proporcionalmente el futuro de las sociedades *“An essay of the principle of the population as it affects the future improvement of society”*, en el que proponía su famosa teoría poblacional: a diferencia de los alimentos que crecen en progresión geométrica, la población crece en progresión geométrica, es decir que el crecimiento demográfico es siempre mayor a los medios de subsistencia.

Por su parte el filósofo, político y matemático, el Sr. Marie Jean Antoine Condorcet, muy al contrario de las teorías señaladas por Thomas Malthus, sostuvo la teoría de que cada época, si tenía seres humanos, estos podían garantizar a las generaciones del futuro la felicidad y no solo la existencia. Plasmó sus ideas en su escrito "El Sketch de Condorcet" escrito en 1795. Este ha sido catalogado por muchos como el cuadro histórico del progreso de la mente humana, porque se inclinaba a sostener que para lograr la libertad de cada ser humano, la compasión, la moral e incluso las riquezas, el conocimiento debía ser expandido entre las ciencias sociales y naturales, científico al fin.

Claramente Condorcet contribuye con las ideas de progreso pues entendía que los sentidos y la comunicación debían ser comparados y contrastados para evaluar las creencias y comprensiones de cada habitante, por supuesto sin tocar temas religiosos, ni siquiera creía en que un dios influenciara en los quehaceres o en la vida de los seres humanos. Condorcet al creer que no existía distinciones humanas, tenía la visión de que lo necesario para lograr el progreso era unir a los seres humanos sin distinción de religiones, culturas, sexos, géneros.

Thomas Malthus: (1798) "An essay of the principle of the population as it affects the future improvement of society".

Para hablar del desarrollo sostenible durante los años treinta, es imposible dejar de mencionar al escritor-narrador, filósofo e historiador natural italiano, el Sr. Alfredo Oriani, olvidado por sus seguidores después de la guerra.

Es en el 1908 cuando escribe su libro "La Rivolta Ideale", donde reflejaba su postura política y sostuvo que todas las generaciones creaban la base de la generación subsiguiente, pero que la unión en los seres humanos de los principios de solidaridad y los principios de igualdad, eran la base para el desarrollo sostenible. Oriani, era fiel creyente de que en cada generación donde existiesen seres humanos se encontraría el sentimiento del amor y este a su vez iba a ser manifiesto en los comportamientos entre

seres humanos, o sea, en el trato y sacrificio para proteger los intereses mutuamente, que al final serían el bienestar de las generaciones postreras, es decir, los hijos. *Alfredo Oriani (1908): "La Rivolta Ideale"*,

Bajo las mismas ideologías, el Sr. Richard Nixon, trigésimo séptimo presidente de los Estados Unidos, luego de la guerra de Vietnam, trajo a los prisiones a Estados Unidos y comenzó a desarrollar un sistema que le permitiese establecer relaciones diplomáticas, impulsando controles de de precio, de sueldos, de materiales de las escuelas y creando "*Environmental Protection Agency*" la Agencia de Protección Ambiental (EPA)

Creada en el 1969 y fundada el 02 de diciembre de 1970, la Agencia de Protección Ambiental (EPA), con el objetivo de que esta pudiera establecer las normas para controlar, cuidar, corregir y anticipar los impactos ambientales que eran negativos, a raíz de las tecnologías científicas desarrolladas en el momento.

Esta creación conllevó al desarrollo de leyes para proteger el medioambiente y que eran aplicables a los organismos gubernamentales nacionales de los Estados Unidos. Dentro de las que puedo destacar, está la "Ley Nacional de Política Ambiental" (NEPAL), conocida por muchos como la ley de Nixon, dicha ley fue un hito histórico en lo concerniente a las legislaciones ambientales. La "Ley Nacional de Política Ambiental" (NEPAL), describe: la necesidad de reconocer el tamaño y alcance del impacto ambiental para equilibrar el crecimiento como la importancia de reconocer que todos son responsables de cuidar el medioambiente.

Lo anterior citado, sin dudas, influenció fundamentalmente a que se llevaran a cabo las prácticas y teorías de las políticas ambientales que ya los científicos y filósofos habían externado, pero esta vez, alrededor del mundo. La "Ley Nacional de Política Ambiental", (NEPAL) definió el desarrollo sostenible como: "*el desarrollo económico que pueda llevar beneficios para las generaciones actuales y futuras sin dañar a los recursos o los organismos biológicos en el planeta*"

National Environmental Policy (NEPAL) (Act de 1969).

Estos aspectos incentivaron al mencionado informe elaborado por la Comisión de las Naciones Unidas, “El Informe Brundtland”, que dicho sea de paso para ese momento estaba encabezada por Gro Brundtland, política popular de Noruega, quien había ocupado el cargo como ministra en tres ocasiones y en lo internacional fue la directora de la Organización Mundial de la Salud (OPS. Conocido también como “Our Common Future”, "Nuestro Futuro Común", el Informe Brundtland que apuntaba en primera plana y con mucha autoridad a la opinión pública de todo el mundo los problemas de desarrollo económicos e industriales, destacando los principios éticos y responsabilidades de las generaciones con el medio ambiente, evidenciando que luego de muchos debates, investigaciones y estudios en las reuniones de las comisiones, se llegó a la conclusión que los aspectos de la sostenibilidad ambiental era el mantenimiento de todos los recursos que pudieran existir y el equilibrio del planeta.

Brundtland, hace hincapié en el desarrollo sostenible cuando dice: *“El desarrollo sostenible requiere satisfacer las necesidades básicas de todos y extender a todos la oportunidad de poner en práctica sus aspiraciones a una vida mejor. La satisfacción de las necesidades esenciales requiere no sólo una nueva era de crecimiento económico para las naciones que la mayoría de los habitantes son pobres, sino también la garantía de que los pobres tengan una participación justa de los recursos necesarios para sostener este crecimiento. La equidad debería ser apoyada tanto por los sistemas políticos que garanticen la participación efectiva de los ciudadanos en la toma de decisiones, tanto por una mayor democracia en las decisiones internacionales”*

(Our Common Future: Report of the World Commission on Environment and Development. Chapter 2: "Towards Sustainable Development". A/42/427.)

Luego del Informe Brundtland, el visionario, emprendedor, economista y empresario, el Sr. Aurelio Peccei, funda en el 1968 “El club de Roma”, compuesto por científicos, educadores, industriales, humanistas, y políticos de más de 10 países, a los que les planteó la idea de abordar en conjunto el tema del presente y el futuro de la humanidad; estuvieron de acuerdo, todos unidos por un mismo sentir: mejorar mediante la interdisciplina el futuro del mundo. Entonces, este club empezó a preocuparse por las soluciones hacia pobreza y abundancia, la urbanización descontrolada, el caos del

medioambiente, las instituciones descalificadas, el desempleo, el descontrol económico, la conciencia y los valores.

En medio de su apogeo, El club de Roma, recibe de parte del Instituto Tecnológico de Massachusetts el encargo de elaborar el informe que hoy conocemos como "Los Límites del Crecimiento", el cual fue publicado antes de la crisis del petróleo en el año 1972. Este informe concluía en la siguiente aseveración: *"si el actual incremento de la población mundial, la industrialización, la contaminación, la producción de alimentos y la explotación de los recursos naturales se mantiene sin variación, alcanzará los límites absolutos de crecimiento en la Tierra durante los próximos cien años"*. 1972.

Es decir, desde sus orígenes, el desarrollo sostenible a sido el ideal de satisfacer en lo presente las necesidades que surjan sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras de que estas también puedan satisfacer sus necesidades. Es la base productiva para que las naciones garanticen la sostenibilidad económica, social y ambientales que les ocupan y lograr el bienestar de las generaciones futuras. Existen indicadores que permiten que la información sea medible de modo que se pueda proceder a las evaluaciones para el progreso del manejo sostenible. Estos indicadores están basados en la investigación, son prácticos, palpables, claros, cualitativos y cuantitativos.

1.2 Acuerdos del Desarrollo Sostenible

La conciencia política de los líderes mundiales los inclina aceptar la convocatoria de las Naciones Unidas para por primera vez reunirse en Suecia, en la Reunión conocida como la Conferencia de Estocolmo, celebrada entre el 5 y el 16 de junio del 1972, donde se prometieron detectar los problemas que les afectaban, identificando seguido como resolverlos y las estrategias a establecer para lograr alcanzar el desarrollo de cada país del mundo.

Después del final de la Guerra Fría, con gran sentir de Cooperación y de fomentar el diálogo multilateral (a diferencia de lo ocurrido en Estocolmo) cientos de jefes de estados y de gobiernos, representantes gubernamentales, ministros, activistas nacionales e internacionales, periodistas, representantes de organizaciones e incluso espectadores alrededor del mundo, se congregaron en Brasil para participar en la Cumbre de la Tierra

de Río de Janeiro, (también conocida como Conferencias de las Naciones Unidas) aunque luego fue denominada RIO-92, sobre el medio ambiente y el desarrollo, celebrada entre el 3 y el 14 de julio de 1992.

Con el objetivo de tomar acción a las situaciones que enfrentaban, los participantes acordaron adoptar medidas para proteger el medio ambiente y juntos aspiraron a equilibrar las sociedades para lograr su pleno desarrollo en materia económica, política y social a través de los convenios firmados en dicha cumbre: Cambios Climáticos y la Biodiversidad, y también una Declaración sobre Florestas. Además de aprobar documentos de objetivos más amplios y de naturaleza más política: la Declaración de Río y la Agenda 21.

Para el 20º aniversario de La Cumbre de la Tierra, se celebra Rio+20 con el objetivo de revisar e implementar el desarrollo sostenible y combatir la pobreza a toda costa. En diciembre de 1992 se creó La Comisión para el Desarrollo Sostenible, para dar seguimiento y garantizar los acuerdos de las cumbres a nivel, local, nacional, regional e internacional. Y a partir del 1997, se acordó la revisión penta-anual (Resolución A/RES/S-19/2) Asamblea general, para evaluar lo pactado en las Cumbres de la Tierra.

El deterioro, la degradación del medio ambiente y el extremo aumento de la pobreza después de la cumbre del 1992 era palpable y evidente. El desarrollo sostenible había alcanzado un punto de desconcierto y la decepción era mucha. Las acciones y aquellos resultados esperados en las asambleas no se lograron.

La agonía de los jefes de los Estados miembros de estas cumbres crecía, y es en la Cumbre de Johannesburgo, la cual se llevó a cabo entre el 26 de agosto y el 04 de septiembre del año 2002 donde se decide reconsiderar las acciones que se habían comprometido a adoptar. "La cuestión es si serán realmente diferentes las cosas después de Johannesburgo" se preguntaba el Secretario General de la Cumbre, Sr. Nitin Desai. "Esta será la prueba a la hora de poner en práctica las propuestas de la conferencia. (Desai, N. 2002)

"Johannesburgo nos ofrece una base sólida para avanzar en la adopción de medidas y en la ejecución", afirmó el Sr. Desai. "Aunque el Plan de Ejecución adoptado en

Johannesburgo sólo tiene 50 páginas, en muchos sentidos está más centrado y es más concreto que el Programa 21. Hemos acordado prioridades mundiales para la acción y hemos convenido en adoptar medidas al respecto". (Desai, N. 2002)

El Secretario General de las Naciones Unidas, Sr. Kofi Annan, dijo ante los representantes de la prensa el último día de la Cumbre: "Creo que debemos ser prudentes y no esperar que conferencias como ésta produzcan milagros. Pero sí podemos esperar que conferencias como ésta produzcan compromisos políticos y un impulso y una energía dirigidos al logro de las metas fijadas". (Annan, K. 2002). Estaba claro que el fin último que estos líderes se proponían en la cumbre del 2002 era reunir los esfuerzos de todos para renovar las acciones para el desarrollo sostenible.

“La Cumbre de Johannesburgo es un paso adelante, que llevará de los conceptos a la práctica. El Programa 21, el plan de acción del desarrollo sostenible aprobado en la Cumbre para la Tierra, sigue siendo un proyecto y guía poderosos de largo plazo para mejorar las condiciones en el mundo y la vida de la gente. Al aprobarlo, los gobiernos reconocieron que si se siguiera adelante con las políticas actuales se profundizarían las divisiones económicas en cada país y entre los países, con lo que aumentaría la pobreza y seguirían deteriorándose los ecosistemas. Pero convinieron en que era posible adoptar otra línea de conducta con la que se pudiera proteger el planeta y crear un futuro más próspero. En el preámbulo del Programa 21 se declara que "ninguna nación puede alcanzar estos objetivos por sí sola," y que, sin embargo, "todos juntos podemos hacerlo." El Programa 21 será la base para la elaboración de iniciativas tangibles que produzcan resultados”.

(Extracto del artículo Publicado por el Departamento de Información Pública de las Naciones Unidas - Abril de 2002)

1.3 Importancia del Desarrollo Sostenible

A nivel económico, social y político, en los últimos años, hemos escuchado que todo gira en torno a la palabra “desarrollo sostenible” y de que se refiere al desarrollo que en esencia permite utilizar los recursos del presente sin comprometer ni recursos, ni beneficios ni generaciones futuras. Sin embargo, escrito y hablado luce claro y fácil pero conlleva un sin número de implicaciones que estaremos compartiendo en lo adelante.

Parece que no se detiene en los países en vías de desarrollo el crecimiento demográfico, parece que cada día más estos países incrementan el consumo y la demanda de los bienes de sus poblaciones que claramente sabemos son respondidas con los recursos naturales existentes.

Pero los recursos naturales no son el problema del todo, la sumatoria va más allá; se añade a esto el desgaste del medio ambiente (descontrol del agua, mal manejo de los

bosques, la degradación de la tierra) que es un mal tan acelerado que impacta en directo a los seres humanos.

Como estos problemas no son individuales, más bien, de índole mundial, debe ser enfrentados por políticas multilaterales acordadas por los países, que impulsen las medidas y los cambios para mitigar de la mejor manera posible los problemas que mundialmente se tienen por delante. Y al no ser un trabajo de una sola persona, la concientización de las sociedades se hace más que necesaria, pues primero estos problemas deben ser entendidos e interiorizados por cada persona de modo que las decisiones y acciones tomadas de manera individualizada siempre estén inclinadas con la mejora para todos.

1.4 Objetivos del Desarrollo Sostenible

En el marco mundial de desarrollo y en el esfuerzo profundo de lograr la sostenibilidad, los países han acordado poner fin a la pobreza, luchar por el cambio climático y reducir las desigualdades mediante los 17 Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS):

Objetivo 1.

Poner fin a la pobreza en todas sus formas y en todo el mundo.

Objetivo 2.

Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible.

Objetivo 3.

Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades.

Objetivo 4.

Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos.

Objetivo 5.

Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

Objetivo 6.

Garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento para todos.

Objetivo 7.

Garantizar el acceso a una energía asequible, fiable, sostenible y moderna para todos.

Objetivo 8.

Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

Objetivo 9.

Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.

Objetivo 10.

Reducir la desigualdad en los países y entre ellos.

Objetivo 11.

Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.

Objetivo 12.

Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.

Objetivo 13.

Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.

Objetivo 14.

Conservar y utilizar sosteniblemente los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible.

Objetivo 15.

Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de biodiversidad.

Objetivo 16.

Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas.

Objetivo 17.

Fortalecer los medios de implementación y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.

Actualmente, la conciencia de los gestores empresariales ha sido atraída por tomar decisiones que generen bienestar empresarial, es decir, los factores del medio ambiente, la calidad en los bienes y servicios y la responsabilidad social, sobre la base de todas las cumbres que sostuvo las Naciones Unidas con los líderes mundiales. Desde entonces, se han adoptado medidas y estrategias que han sido sustentadas con políticas fuertes aunque con débil accionar. Pero por otro lado, la conciencia de muchos está inclinada a pensar, que los problemas por los que mundialmente los seres humanos están atravesando, son consecuencia de lo acelerado en las comunicaciones, el intercambio

de las industrias y el comercio, hechos económicos mal manejados, el crecimiento de la población, y estos no permiten generar bienestar empresarial.

Una gestión sostenible a nivel empresarial, deben asumir con mucha responsabilidad cualquier actividad ó situación que vaya en detrimento del medio ambiente y de los seres humanos, pues con o sin negligencia empresarial, luego de los daños reversibles o irreversibles, las empresas deben acarrear con los costos directos e indirectos que estos provoquen. Si los gestores y directores, coordinadores, supervisores y todo líder empresarial actúa sin responsabilidad, es seguro que provocará: probablemente si es recurrente, la desaparición del recurso natural y el desánimo del recurso humano, lo cual repercute directamente y sin dudas, a empañar la imagen que se tenga de la empresa, en sus aspecto de servicio, calidad, económico y hasta social, debido a que disminuirá su crecimiento dentro y fuera de sus mercados potenciales, se evidenciará de manera negativa una reacción por parte de sus clientes, empleados y proveedores y se verá afectados sus estados financieros y por ende en sus inversionistas.

Es por esto que la administración empresarial es un llamado a diseñar planes estratégicos que permitan llevar a cabo las políticas y procedimientos de prevención y dar paso al desarrollo sostenible. Desde cualquier ámbito el desarrollo sostenible es importante, pero en el empresarial, encamina a la rentabilidad. Por esto, es necesario que las empresas generen estrategias y planes para desarrollar políticas sostenibles, el uso exhaustivo de las tecnologías, establecer su identidad corporativa, crear foros y asociaciones que mejoren el bienestar empresarial, optimizar sus procesos y delimitar y compartir con los empleados las metas.

Asegurar un equilibrio interno dentro de las empresas, o para el logro de emprender la base del futuro y añadir reputación externa, es necesario que el desarrollo sostenible sea introducido en los programas de Responsabilidad Social de estas. La preocupación de conservar el medio ambiente, nuestro alrededor, la sociedad que nos ha tocado ha pasado de ser una preocupación individual para muchos, ya la mayoría de los seres humanos no están ajenos a entender como una de sus responsabilidades enfrentar los

desafíos que hay que enfrentar, de acuerdo a los objetivos del desarrollo sostenible. Las empresas hoy en día tienen la obligación de crecer y desarrollarse haciendo uso responsable de los recursos humanos y materiales con los que cuentan pues beneficiando a sus empleados y clientes también están poniendo su grano de arena para beneficiar la sociedad mundial.

Alcanzar la constante de la buena reputación y el prestigio es para las empresas uno de los mayores retos pues deben sostenerlos en el tiempo para lograr la ventaja competitiva en sus mercados. En los últimos años, los líderes de las empresas han tenido no solo la obligación de pagar sus impuestos sino la de emprender sus proyectos promoviendo publicidad comprometidos primero con el medio ambiente, la economía y la sociedad que rige en su territorio; esto ha impulsado el desarrollo de una nueva industria que se preocupe por satisfacer a sus clientes, ofreciéndoles servicios y productos que atiendan los requisitos del desarrollo sostenible, lo que conlleva a la contribución de un mejor país y a la par un mejor mundo.

La calidad, desde cualquier arista en la vida, asegura el bienestar de cada ser humano en lo social, ecológico, en lo político y en lo económico, por lo que no es estándar, es variable para cada individuo. Si bien es cierto que el desarrollo sostenible se enfoca en asegurar la calidad de vida para las generaciones del futuro

“La teoría del crecimiento es organizada en torno de la cuestión del ahorro y de la inversión, o sea, del juicio de los flujos de consumo en el tiempo” (GODARD, 1997, p. 113),

1.5 Liderazgo Sostenible

Estamos viviendo una época de Innovación y Cambio, por esto, la visión de los gerentes, coordinadores y líderes de las empresas y grandes proyectos, existe la idea de guiar a sus empleados para llevarlos de la situación actual de la empresa hacia la situación futura y que de tal manera estén listos para enfrentarse a las demandas del futuro que les permitan permanecer en el tiempo, pero para esto se necesita un líder comprometido, inteligente y transparente, es decir un líder transformacional; pues el líder transformacional tiene la capacidad para dirigir el cambio, la innovación y el crecimiento de manera simultánea.

Los procesos para el cambio organizacional no se cumplen de la noche a la mañana, sino que son progresivos y demandan compromiso por su complejidad y que pueden ser operativos, administrativos, que pueden tardar meses como años, que deben crear áreas nuevas dentro de la empresa, que se deban adquirir nuevos insumos, cambiar de estrategias y examinar la cultura organizacional, se hace necesario de un líder transformacional que tiene la capacidad de adaptarse y no el tradicional que conocemos como el transaccional.

En la actualidad, el líder tradicional y es el que prevalece en las empresas de nuestro país, es considerado eficiente porque trabaja para lograr los resultados y en proponer los objetivos y metas de la empresa; porque se apega a los reconocimientos y a las sanciones y porque interviene en las áreas débiles de la empresa para evitar pérdidas y fallas, además porque se caracteriza por corregir a tiempo;

Sin embargo el líder transformacional eleva los niveles de motivación y desempeño aún en situaciones de hostilidad, tiene la capacidad de comunicar la visión, despertar en los empleados la unión, el compañerismo y el sentido de pertenencia y desarrollar el respeto y la humildad entre unos y otros.

Además de ser críticos y autoevaluar siempre su gestión, el líder transformacional se caracteriza por:

- Mantener los principios de ética y moral en sus funciones.
- Ser mentores y ofrecer coaching
- Regirse por los valores.
- Inspirar confianza y ejercer influencia en aquellos que los respetan, admiran y quieren imitarlos.
- Anteponer las necesidades de los demás ante que las suyas.
- Ser inspirador, despertar el espíritu positivo y humano de los demás.
- Ser motivador, optimista y entusiasta y transmitirlo a los demás en lo que hace.
- Influenciar con convicción y crear oportunidades de crecimiento
- Enseñan la responsabilidad
- Resaltan el intelecto y la capacidad de los que les rodean,
- Estimular el esfuerzo, la creatividad y la innovación

La educación en valores del líder sostenible es palpable, efectiva, crítica e incluso reflexiva, por lo que se puede con plena seguridad asumir que es creativa, y esto permite

que las personas a los que dirige se dejen influenciar, de modo tal que logren tener elevada moral y desarrollar capacidades para la autoeducación.

En el ámbito educativo, el líder sostenible tiene como tarea primaria una educación que promueva el desarrollo humano mediante políticas y procedimientos para lograr una educación de calidad, reconociendo la responsabilidad que tiene de que los docentes bajo su dirección comprendan que su rol principal es preparar a los estudiantes para que sean capaces de responder al futuro, formando personas éticas, comprometidas, sabias, conciliadoras, mejores informadas, críticas y con buenas prácticas de aprendizaje que les permitan seguir aprendiendo.

UNESCO traduce el párrafo anterior definiendo que los pilares del aprendizaje son:

- Aprender a conocer: para adquirir los instrumentos de la comprensión y adquirir los conocimientos.
- Aprender a hacer: para poder influir en el entorno, aplicando los conocimientos adquiridos.
- Aprender a vivir juntos: para poder cooperar y participar respetando a otros.
- Aprender a ser: síntesis creadora que parte de la responsabilidad individual en el destino colectivo, cultivando valores.

(Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI, UNESCO, Paris, 1996).

Hacer, conocer, vivir juntos y ser, representa un reto de nuevos paradigmas educativos, por lo que los directores y coordinadores de los centros ya sean públicos o privados, que deben ser los líderes sostenibles, prácticamente están en la obligación de re evaluar sus métodos de enseñanza, sus ideas tradicionales hacia el cambio, sus críticas y costumbres, entendiendo que su labor es preparar el camino para el desarrollo humano.

La mayoría de las personas que están al frente de las instituciones saben lo que quieren pero no siempre saben cuáles son las buenas prácticas que se deben implementar para posicionarla como la número 1. Para alcanzar el éxito en cualquier empresa, es necesario resaltar cuán importante es contar con un líder que tenga la capacidad para sostenerse en el tiempo, que sea comprometido, que pueda implementar estrategias con

la que los empleados sean más productivos y aumenten la cartera de clientes, que suban los valores de los accionistas y que aumente su reputación.

Muchos cometen el error de interpretar que sólo siendo el líder es lo único necesario para incrementar mejoras dentro de las empresas. Y verdaderamente no es así. El Líder sostenible debe contar con sus recursos humanos para incorporar las nuevas estrategias que se ameriten, para que estos a su vez, les apoyen y refuercen antes que presentar resistencia al cambio, es decir, recae sobre el mismo líder la iniciativa de querer ser mejor líder. Una gran importancia que tiene el líder sostenible es que será quien defina la estrategia a utilizar, gestiona y rediseña la estructura departamental ubicando a las personas de acuerdo a su experiencia, habilidades y capacidades, así como invertir en el talento de todos sus empleados.

Esto se logra con una buena gestión, es decir, desarrollar las actividades de la empresa asegurándose de que estas están cumpliendo de manera muy coherente con las exigencias y necesidades de los clientes.

Es de vital importancia que el líder transmita a los demás los temas, conceptos, técnicas y estrategias que van de la mano con el desarrollo sostenible. La sostenibilidad no es más que sostenerse y poder continuar en el tiempo, para esto es necesario que haya un enfoque a la par de las aristas económicas y de las sociales de una empresa.

Los enfoques de sostenibilidad han encaminado a las empresas a que sus actividades se desarrollen de lo particular a lo general, es decir, partiendo de su ámbito local hacia el global, lo cual demanda mayor responsabilidad pues está obligadas a innovar, incorporar nuevas técnicas y estrategias al trabajo, y sobre todo a entender las exigencias y necesidades de los clientes que por supuesto se mantienen en constante cambio. Por tal razón el líder sostenible debe inspirar a los demás a lograr los objetivos pero sin olvidar los valores, que son los que la alargan en el tiempo.

En su mayoría los profesionales altamente comprometidos con sus labores, son considerados líderes dentro de las instituciones en las que se desarrollan, y estos a su vez, al incorporar estrategias que encaminen el cambio de dirección de la empresa hacia la sostenibilidad, lo hace convertirse en líderes sostenibles, convencidos de hacer lo

posible por lograr el desarrollo para el beneficio de todos. Alcanzar el desarrollo sostenible implica riesgos que deben tomar los gestores de cambio en las empresas, que son los considerados como líderes sostenibles. Para las empresas es fundamental contar con uno de estos líderes, que pueda implementar estrategias apropiadamente a la par con la práctica y de tal manera ser reconocidos por sus clientes.

El liderazgo sostenible, sobresale con la creencia y base de la Responsabilidad Social Empresarial aplicada en las organizaciones. Integrar la Responsabilidad Social en los sistemas de las organizaciones suma bastante en perspectiva a lograr el desarrollo sostenible.

Capítulo II. SITUACIÓN ACTUAL DEL DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACION DEL SAINT GEORGE SCHOOL.

2.1 Características Generales de la Empresa

El Saint George School es una institución educativa fundada el 25 de enero del 1965. Originalmente, conocido bajo el nombre de “Los Angelitos”, un preescolar que se encontraba ubicado en un apartamento del Ensanche Piantini. Este colegio empezó con 10 niños, el número empezó a incrementarse y una vez que estos alcanzaron la edad para la Primaria, se tomó la decisión de ir añadiendo un curso por año a partir de ese momento; Entre 1972-1973 deciden mudarse a un local más adecuado. Dado el interés de los padres de que sus hijos permanecieran en Los Angelitos, se añadió el nivel Intermedio y asimismo el Nivel de Bachillerato.

En los primeros años se impartían todas las enseñanzas e instrucciones en inglés, y de manera ambiciosa y soñadora de cumplir con los requisitos de la Secretaria de Educación y convertirse en el primer colegio bilingüe del país, introducen la enseñanza del Programa Español.

“Nos sentimos orgullosos en decir que con más de 52 años al servicio de la educación somos una institución reconocida nacional e internacionalmente como fuente de excelencia académica y como el primer colegio en el país en recibir la acreditación dual de The Council of International Schools (CIS) y New England Association of Schools and

Colleges (NEASC). Somos además la institución pionera en ofrecer los prestigiosos programas del Bachillerato Internacional (IB) y el International General Certificate of Secondary Education (IGCSE) en el país. Nuestro personal docente y administrativo proviene de diferentes partes del mundo aportando lo mejor de sus culturas a la nuestra. A pesar de que nuestros estudiantes son en su mayoría jóvenes dominicanos (66%), hemos sido afortunados de recibir estudiantes de todas partes del mundo(34%) y de los diez niños con los que originalmente contaba en 1965, nuestro colegio se ha convertido en una institución de talla internacional, produciendo egresados de bachillerato preparados para enfrentar retos académicos en la sociedad globalizada de hoy”. (*Página WEB del Saint George School, <http://stgeorge.do/about-us/history/?lang=es>)*

Más de 40 naciones se ven representadas desde las aulas del Saint George School; Hijos de expatriados, de diplomáticos residentes en el país, personal militar, y todos a la vez deben adaptarse tanto a la cultura como al país, y es justamente la oportunidad que brinda esta institución, que los estudiantes locales e internacionales logren interactuar con diversas culturas, ofreciendo a los niños y jóvenes el poder pensar de manera crítica y apasionada, es decir, pensar diferente.

Al igual que los estudiantes, el Saint George School, está enriquecido por empleados diversos, tantos nacionales como internacionales; El recinto está compuesto por profesores y asistentes, personal médico, personal administrativo, coordinadores y varios orientadores académicos y por aula, el número promedio que manejan de estudiantes es de 16-20 para garantizar la individualización de las clases.

2.1.1 Objetivos estratégicos del Saint George School

El objetivo principal que identifica a la comunidad Saint George, es enseñar, pero enseñar persiguiendo la excelencia y de forma abierta que permita a los estudiantes mediante el dinamismo y la educación individualizada, que estos puedan desarrollar un pensar crítico para hacer frente a los cambios de la sociedad global de hoy.

Es de orgullo para el Saint George, contar con docentes calificados en sus respectivas áreas; la rotación de los docentes es mínima por lo que consideran es una de las razones por la que los programas de enseñanza que han decidido implementar llegan a ser exitosos.

"Nuestro colegio es solo un reflejo de todas las personas maravillosas que a través de los años han caminado por nuestros pasillos, enseñado en las aulas y jugado en nuestros jardines." (Tejeda, M. 2014)

La educación en esta institución es meramente individualizada, lo que estimula a cada estudiante de manera particular a crecer a su potencial al máximo. Con el objetivo de enfocarse en las habilidades de cada estudiante, el Saint George se esfuerza por desarrollar programas de análisis, dentro de estos se encuentran:

La importante influencia británica basado en los Estándares AERO (American Reaches Out) que también integra el Plan Nacional de Estudios de la República Dominicana y el Programa de Bachillerato Internacional para establecer el contenido de cada área y los objetivos de aprendizaje que se deben alcanzar.

La instrucción en el nivel inicial es completamente en inglés. El Programa de Español se introduce en 1er grado con Lengua Española y Estudios Sociales como asignaturas principales, mientras que las Matemáticas y las Ciencias Naturales son parte del programa de inglés junto a Social Studies y Language Arts. El mandarín se introduce en 3er grado y el francés en 5to grado; una vez los estudiantes pasan a 9no grado seleccionan cuál de estos idiomas continuarán estudiando a lo largo de bachillerato.

Además, los programas de Matemáticas e Inglés del International General Certificate of Secondary Education (IGCSE) son cursados por nuestros alumnos de 9no y 10mo grado, mientras que el Programa del Diploma del Bachillerato Internacional es cursado por 11mo y 12mo grado. (enlace a sección IB versión español) (<http://stgeorge.do/about-us/curriculum/?lang=es>)

Es por esto que los estudiantes egresados del Saint George tienen alto concepto del constructivismo, la síntesis, el análisis y el pensamiento, lo que les permite tener participación activa en cualquier tema, por supuesto, los docentes manejan diferentes fuentes de aprendizaje para lograr mantener el ánimo y el entusiasmo en la enseñanza. Los maestros manejan la Plataforma de Rubicon Atlas, que les permite revisar y mejorar las planificaciones y programas de estudios, y asegurar una misma línea de enseñanza y pensamiento sin distinción de niveles y garantizar las mejores prácticas de enseñanza.

2.1.2 Misión, Visión y Valores del Saint George School

Misión

Saint George School provee una educación multilingüe integral y rigurosa basada en valores, en un ambiente de aprendizaje caracterizado por la disciplina y el respeto, empoderando a todos los alumnos para alcanzar su máximo potencial académico y personal.

Visión

Una comunidad escolar multicultural que a través de una educación internacional formará aprendices de por vida comprometidos a hacer contribuciones significativas a la sociedad ejemplificando los valores humanos más intrínsecos, una ética de trabajo disciplinado y la habilidad de adaptarse al cambio.

Valores

En Saint George, inculcamos un sistema de valores que descansa sobre tres pilares principales: académico, diversidad global y conciencia ambiental.

Durante las actividades diarias del colegio se promueve:

-  la integridad,
-  la autodisciplina,
-  la responsabilidad,

- ✚ el orden en un entorno estimulante y desafiante de aprendizaje en el que los estudiantes aprenden y aplican habilidades y conocimientos para analizar e interpretar los problemas de la vida y sus posibles soluciones.
- ✚ Las mejores prácticas educativas internacionales contribuyen a maximizar el desarrollo del potencial de cada estudiante, el liderazgo, habilidades de comunicación, y la capacidad para trabajar en equipo.

El respeto a la diversidad cultural, el conocimiento de los problemas globales y la conservación del medio ambiente complementan el proceso educativo para formar individuos integrales que procuran el bienestar de su comunidad, así como la propia.

Además de los pilares académicos, la conciencia ambiental y la diversidad global que contempla el Saint George, promueve que los estudiantes sean instruidos de manera significativa, e integral mediante métodos de investigación relevantes. Los docentes del Saint George, reconocen que los niños y las niñas, e incluso los adolescentes tienen mucho que aportar durante su aprendizaje pues como individuos distintos traen a la mesa de trabajo sus experiencias, sus vivencias, sus costumbres, sus fuerzas, sus debilidades, sus talentos, sus capacidades e inclusive su interés particular de aprender.

La base de la enseñanza del Saint George conduce a los docentes a cultivar el entendimiento multicultural, a manejar la instrucción de la enseñanza de manera individualizada, para de tal manera satisfacer las necesidades de cada uno de los estudiantes que tengan en las aulas y enriquecer de esta manera sus habilidades con un estilo de aprendizaje diferente.

2.1.3 Consejo Asesor del Saint George School

En miras al beneficio del colegio, los miembros que conforman el Consejo Asesor del Saint George, han sido seleccionados de manera cautelosa por sus habilidades, experiencias laborales y especialidades particulares, con el propósito de que puedan aportar y apoyar al presidente del colegio en las decisiones que beneficien al colegio en materia de desarrollo, manejo académico y el bienestar del equipo administrativo, mediante el manual de políticas que opera en el colegio.

Miembros del Consejo

Christopher Campbell, Miembro Honorífico.

Embajador de su Majestad en República Dominicana.

Christopher John (Chris) Campbell arribó a República Dominicana el 23 de octubre del 2015. El Sr. Campbell se unió al Ministerio de Asuntos Exteriores en 1982 y desde ese entonces ha laborado para el Departamento de Norteamérica, Oficina Privada del Secretario de Estado, Sección de la Región Polar y Grupo de Conflicto en Londres. Laboró para las embajadas del Reino Unido en Jartum, Yakarta, Caracas, Bruselas (OTAN) y San José (incluyendo Managua como Embajador) antes de asumir su posición en Santo Domingo.

Como Embajador, el Sr. Campbell representa a Su Majestad la Reina y el gobierno del Reino Unido en el país. Son los responsables de la dirección y el trabajo de la Embajada

y sus Consulados, incluyendo el trabajo político, comercio e inversión, relaciones culturales y prensa, visas y servicios consulares.

Cynthia Vega

Con 25 años de experiencia en el ámbito de asesoría Estratégica Financiera y Finanzas Corporativas se desempeña desde el 2005 como Socio-Director Presidente del Grupo Estrategia Solución (GES).

Antes de llegar al país laboró para JP Morgan Chase en New York y fue Miembro de Dominicanos en Wall Street y del Board of Trustees de Ethel Walker School. Fue también Vicepresidente de la Bolsa de Valores de República Dominicana.

Es graduada Magna Cum Laude de Wellesley College con una licenciatura en Psicología y una Maestría en Administración de Empresas con concentración en Finanzas y Negocios Internacionales del Walter A. Haas School of Business de la Universidad de California-Berkeley.

Daniel Aquino

Ingeniero industrial con más de veinticinco años de experiencia gerencial en diferentes áreas de negocios, caracterizado por un estilo orientado a resultados y un enfoque multidisciplinario para la solución de problemas.

El Sr. Aquino es Presidente de Kantor Business Group, empresa de consultoría dedicada a asesorar y representar empresas extranjeras, mayormente europeas, con interés en contratar y ejecutar proyectos de infraestructura en la República Dominicana.

Desempeñó un papel importante en la transformación de una planta de manufactura textil de sistema de líneas tradicionales de producción a módulos Justo A Tiempo. Además participó en el diseño e implementación de sistemas de control de calidad: muestreo, inspección y registro y análisis de los resultados.

Actualmente es miembro del Consejo de Directores de dos empresas venezolanas que brindan servicios a la industria petrolera.

Julianna Canals

Egresada y madre de Saint George School, Licenciada en Derecho de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra. Inicia en el mundo laboral en la firma Pellerano y Herrera trabajando con clientes enfocados en inversión extranjera en el país, posteriormente laboró para el departamento legal del proyecto turístico Roko Ki manejando todas las necesidades legales de la empresa. En el 2011 funda Pujols-Canals Consultores legales ofreciendo servicios a clientes locales y extranjeros. Forma parte del Comité de Biotécnica del Centro Internacional de Investigaciones en Salud Materno Infantil en el Hospital Robert Reid Cabral.

Miguel Valerio

Socio Fundador de Valerio Jiminián Roa.

El Sr. Valerio tiene como especialidad la Asesoría y Representación Legal a empresas públicas y privadas, así como personas físicas, con amplia práctica en casos de alto perfil, relativos a litigios y pre-litigios en materia penal, especialmente, en delitos que afectan el orden socioeconómico. Es profesor de Derecho Penal en la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PUCMM). Es también Profesor de Política Criminal, Criminología y Teoría del Delito del programa de Maestría de la Universidad

Autónoma de Santo Domingo (UASD) así como en la Escuela Nacional del Ministerio Público, y la Escuela Nacional de la Magistratura.

Kenneth Broder

Originalmente, tenía aspiraciones de ser doctor en medicina y estudió pre-medicina en la Universidad Pace en Nueva York. Al graduarse, enseñó Biología y Ciencias por un año en Saint George School. Luego regresó a su natal Nueva York, donde dirigió el Departamento de Admisiones del Brookdale Hospital Medical Center. Al regresar a República Dominicana, en 1982, se inserta en el negocio de la gastronomía liderando tres de los mejores restaurantes del país. A través de sus años en el sector, el Sr. Broder era conocido por traer vinos inusuales de California y el estado de Washington, por lo que parecía lógico que al vender sus restaurantes en 1993 su nuevo negocio consistiría en ser importador y distribuidor de vinos.

Desde entonces, ha estado importando las mejores marcas en el mercado local. El Sr. Broder es uno de los miembros fundadores de la Organización de Jóvenes Presidentes y forma parte de las fundaciones de Ballet y Sinfonía local. También se desempeñó como Presidente del National Trustees del John F. Kennedy Center for the Performing Arts en Washington, DC.

Miguel Franjul

Presidente de la empresa Franjul Corporativa con más de 18 años de experiencia en el área de las relaciones públicas, comunicación y manejo de crisis. Licenciado en Administración de Empresas de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra, graduado con honores en la maestría en Relaciones Públicas de la Universidad Católica Santo Domingo; realizó el Programa de Desarrollo Directivo y un Master en Business Administration (MBA) en Barna Business School. Ha realizado cursos especializados en comunicación en la Universidad de Iowa y en el país.

Imparte charlas y conferencias sobre la materia en diferentes universidades del país y escribe trabajos especiales para el periódico Listín Diario. También ha hecho entrevistas

exclusivas con personalidades de la talla de Hillary Clinton, Rudolf Guiliani, George Pataki, reverendo Al Charpton, Gobernador McGreevey, el presidente de Haití -Jean Bertrand Aristy y Jorge Ramos, entre otros. Es especialista en negociación y transferencia tecnológica y se desempeña como asesor en materia de Imagen Corporativa y Comunicación empresarial.

Raymi Mejía

Con una maestría en Alta Gerencia de INTEC y otra en International Tax Planning de Adden Business School, el señor Raymi Mejía es actualmente socio fundador de Mejía Lora & Asociados / BKR -una firma de Contadores Públicos Autorizados, que ha estado operando desde hace más de treinta años, ofreciendo servicios de aseguramiento, impuestos y Business Process Outsourcing además de consultoría de negocios, entre otros servicios.

BKR International es una asociación de firmas de Auditores y Consultores, conformada por más de 150 firmas de renombre en las ramas de la contabilidad y consejería de negocios. Tales firmas se encuentran localizadas en más de 310 ciudades alrededor del mundo.

El Sr. Mejía cuenta con vasta experiencia en las áreas de auditoría, contabilidad e impuestos. En su labor profesional ha realizado trabajos a diferentes tipos de empresas, tales como hoteles, zonas francas, constructoras, concesionarios y representantes de vehículos, tiendas al detalle y al por mayor, colegios y fundaciones educativas, restaurantes, entre otras.

Sandra Tejeda

Egresada y madre de Saint George School. Es Ingeniero Industrial de formación con Maestría en Alta Gerencia egresada del Instituto Tecnológico de Santo Domingo, con un Diplomado en Recursos Humanos. Inicia de manera formal su trayectoria profesional en el departamento de Calidad de Claro y cuenta con 23 años de experiencia en los procesos de Recursos Humanos de dicha empresa. Desde julio del 2014 forma parte de la Comisión de Revisión de Procesos para la Institución Cooperativa La Telefónica.

[\(<http://stgeorge.do/about-us/curriculum/?lang=es>\)](http://stgeorge.do/about-us/curriculum/?lang=es)

Asociación de Padres

La asociación de padres se ha creado para garantizar el trabajo junto a la administración del colegio y fortalecer mutuamente la colaboración de los padres al trabajo que desarrollan los maestros. A través de las actividades realizadas, la asociación de padres busca ofrecer a cada familia miembro del colegio, la oportunidad para aprender y sugerir cambios en miras de siempre buscar la mejora en cada uno de los procesos educativos que envuelven a los estudiantes y a toda la administración del colegio. Para esto, cada dos años son elegidos los miembros de la asociación de padres, madres y tutores; estos durante el año escolar, tienen bajo su responsabilidad la mejora de los programas y actividades que se ofrecen en el colegio. Además de que brindan soportes para los viajes (nacionales e internacionales) paseos educativos y extracurriculares, los servicios comunitarios y por supuesto fomentar la unión como una sola familia.

Actualmente, la Asociación de Padres está dirigida por el presidente, el Sr. Jordi Martínez.

Acreditaciones y Membresías

El Saint George School ha podido medir el potencial la calidad de sus servicios de enseñanza a través de las acreditaciones que les han sido reconocidas, y es un punto que debe mantenerse mejorando para que sus estándares académicos sigan siendo significativos para los estudiantes del colegio; en sus acreditaciones resaltan:

- *Council of International Schools (CIS)*

Comunidad educativa mundial sin fines de lucro; Su objetivo principal es ofrecer membresía de manera global a las instituciones comprometidas con la educación de calidad, permitiendo que estos pueden alcanzar los mejores resultados en el aprendizaje de sus estudiantes. Comprende alrededor de 711 colegios y 512 universidades. Permite que los colegios desarrollen mejores prácticas de educación y que los estudiantes puedan perseguir sus vidas como ciudadanos globales comprometidos.

- *New England Association of Schools and Colleges (NEASC)*

La Asociación de escuelas y colegios de Nueva Inglaterra, desde 1885, trabaja para mantener altos estándares de calidad desde el preescolar hasta el doctorado; por el momento sirviendo a escuelas (públicas y privadas), a universidades, a instituciones de formación técnica a más de 60 naciones alrededor del mundo. Más que cualquier otra agencia de acreditación, NEASC utiliza la evaluación en la investigación y la auto-reflexión como parte integral de una educación de calidad.

"La acreditación ha sido un estímulo de larga data para la mejora educativa", dice Cameron C. Staples, Presidente / CEO de NEASC. "NEASC se enorgullece de su compromiso permanente con la autorregulación y la revisión por pares. El proceso de revisión por pares reúne a los educadores y permite evaluaciones honestas, objetivas y exhaustivas llevadas a cabo con la mayor integridad y compromiso con los estándares impulsados por la investigación". (Cameron C. 2015)

- *Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD)*

De acuerdo a la ordenanza 4'2000 (Reglamento de las Instituciones Educativas Privadas) el Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD) se encarga de regular el sistema educativo garantizando el derecho de todos los dominicanos y dominicanas a una educación de calidad, según demuestren apego por a las normas de planta física, calidad docente y equipamiento.

- *Cambridge International General Certificate of Secondary Education (IGCSE)*

Especializado en el idioma inglés, es un curriculum preparado para los estudiantes que ingresan al bachillerato y que sus asignaturas son impartidas en inglés (grados del 9no y 10mo), este programa promete ser riguroso y extenso. Cambridge IGSCCE busca mejorar el rendimiento de las investigaciones de los estudiantes y la resolución de problemas.

Es una alternativa internacional, desarrollada por la Universidad de Cambridge, considerándose como el trampolín perfecto para las admisiones a prestigiosas universidades internacionales.

- *International Association for College Admission Counselors (ACAC)*

International ACAC, desde 1991, representa a los orientadores, asesores y consejeros alrededor del mundo, así sean consejeros independientes, asesores de la escuela primaria, orientadores de la secundaria, oficiales de la admisión de las universidades, asesores financieros de las organizaciones. Se compromete a mantener altos estándares que fomenten la responsabilidad ética y social entre los involucrados en el proceso de transición, como se describe en la Declaración de Principios de Buenas Prácticas de NACAC.

Su objetivo principal es acompañar a los jóvenes mediante asesorías en la transición a su educación superior.

- *National Association for College Admission Counseling(NACAC)*

Más de 16,000 profesionales alrededor del mundo comprenden La Asociación Nacional de Consejería de Admisión Universitaria (NACAC); por 80 años esta asociación se ha dedicado a reunir esfuerzos para apoyar el trabajo que desempeñan los asesores y consejeros en el acompañamiento a los estudiantes en el proceso de inscripción a la escuela post-secundaria.

2.2 Situación Actual de la Empresa

El Saint George School es considerado como una comunidad para el aprendizaje. Esta a su vez, en conjunto con el hogar y los padres comprometidos con la educación de sus hijos/as reúnen esfuerzos significativos para hacer posible la educación para todos y garantizar que el aprendizaje sea permanente.

Si bien es cierto que el Saint George refleja la frase que dijo el presidente Mexicano Peña Nieto “La educación es el motor para el cambio”, carece de:

- Un programa de Ética y Responsabilidad Social Empresarial;
- Una atención a la diversidad (niños/as en discapacidad, por ejemplo)
- Equidad, no hay apoyo a sectores vulnerables.
- El compromiso de contar con un programa de capacitación a los docentes y al equipo administrativo.
- Un Laboratorio para el apoyo a las investigaciones.
- Un enfoque integral de políticas públicas; Considerando que muchos de los miembros de este colegio son hijos de embajadores, personal del servicio militar y de relaciones exteriores, y Considerando que la República Dominicana, experimenta con mucha frecuencia cambios en sus políticas a menudo que cambia el gobierno.

Por otro lado, La misión y visión del colegio radica en que sus estudiantes lleguen a ser actores y agentes críticos-constructivos, para el mañana que les espera, pero no les han empoderado para los retos que deberán enfrentar como ciudadanos/as y de tal modo poder cooperar con el desarrollo de su país, poniendo en prácticas las habilidades,

conocimientos y principios aprendidos durante su vida escolar, para que puedan ver el panorama del mañana al que se refieren, construir paradigmas y transformarlos.

Resulta curioso, que los miembros y asesores del Colegio son bien dotados en diferentes materias sin embargo no han marcado un antes y un después, por lo que no son considerados líderes inherentes. El líder sostenible tiene la responsabilidad de hacer realidad el cambio y sus mejoras.

Ante estas realidades y por supuesto, reconociendo que la sostenibilidad es algo sumamente complejo se propone que tenga como misión principal impulsar el Liderazgo Sostenible.

Es evidente que el Saint George necesita integrar los conocimientos, los valores, las creencias, las actitudes, las actividades, con los objetivos del desarrollo sostenible y plantearse el plan de que mediante esto los estudiantes puedan responder a las demandas del mundo moderno, como ciudadanos comprometidos con el desarrollo de su país una vez terminen la escuela secundaria.

Sin embargo, aunque el Saint George, ha sido reconocido por sus méritos académicos, palpables y visibles, aún no ha sido reconocido por el hecho de que su equipo de administración, sus docentes ó sus estudiantes tengan el conocimiento necesario para hacer frente al mundo complejo de hoy, lo que nos lleva a pensar que el aprendizaje debe complementarse de modo que resulte ser transformador para quienes imparten la enseñanza como para quienes la reciben.

Con las acreditaciones, la preparación de los docentes, el pensamiento crítico y de investigación del alumnado, asumo que el colegio Saint George tiene potencial para contribuir como pionero al impulso y desarrollo del liderazgo sostenible mediante la implementación de los objetivos del desarrollo sostenible en sus enseñanzas, servicios comunitarios, y su responsabilidad social.

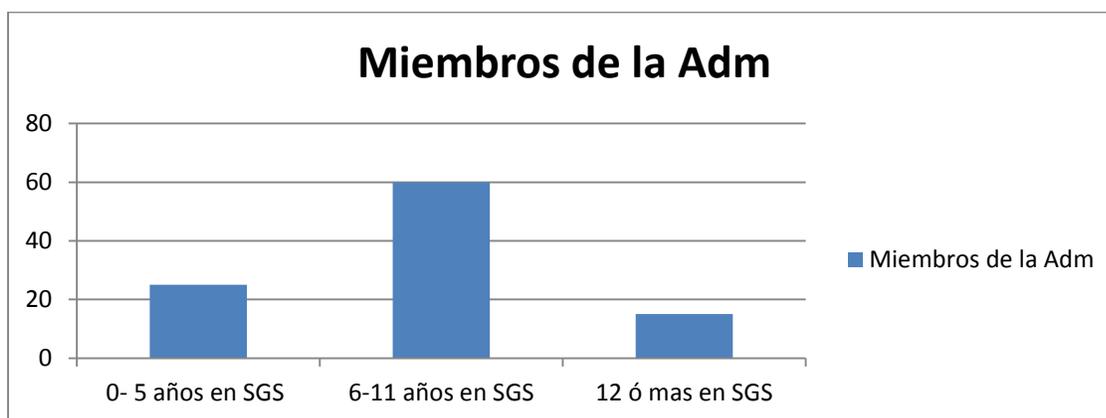
2.2.1 Levantamiento de la situación

Se hizo entrevistas abiertas a Cinco (5) miembros de la administración del Colegio Saint George para conocer el sentir de los empleados sobre la situación en la que se encuentra la empresa.

- ¿Cuántos años lleva como miembro de la institución? Y ¿Qué desempeña?
- ¿Cuál es la Visión de la institución?
- ¿Entiende que la administración de la institución amerita un cambio? Justifique su respuesta.
- ¿Conoce los programas de Responsabilidad Social Empresarial que tiene la institución para sus empleados y clientes?, si la respuesta es SI, puede mencionar algunos?
- ¿Ha escuchado el concepto “Líder Sostenible” dentro de la institución?
- ¿Cuáles cambios propondría para el SGS que le ayuden a desarrollar el liderazgo sostenible?
- ¿Cuáles han sido las estrategias utilizadas en la administración del SGS para alcanzar el objetivo #4 del Desarrollo Sostenible? (*Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos*).

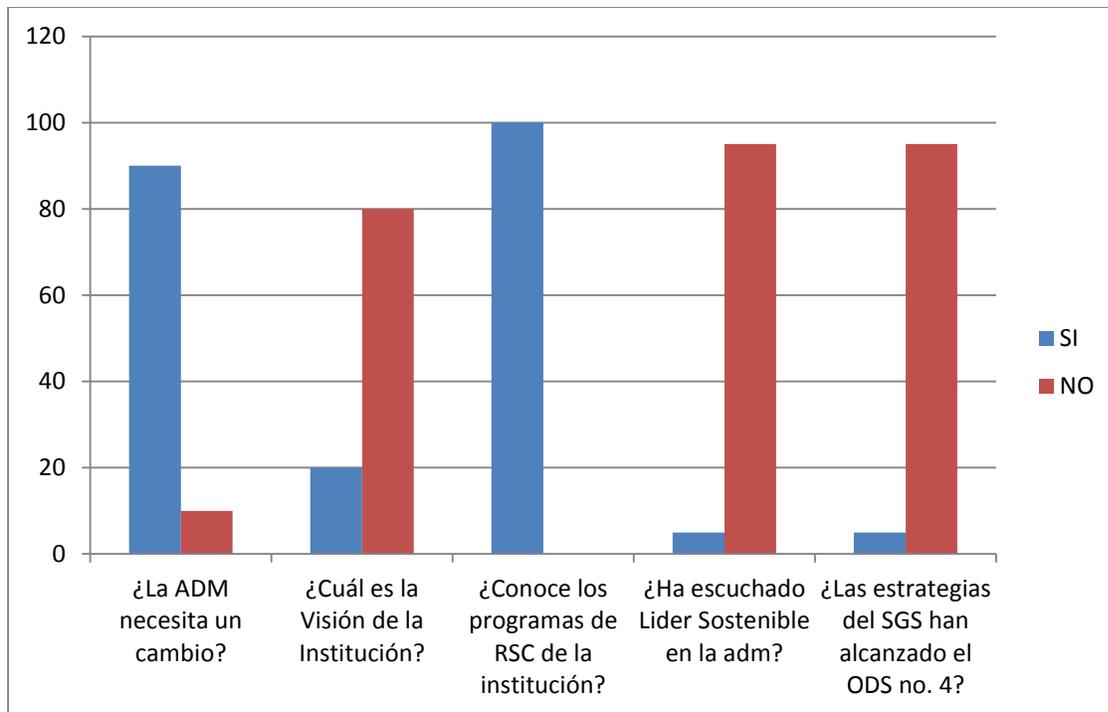
Resultados Graficados

NO.1: Corresponden a la pregunta: ¿Cuántos años lleva como miembro de la institución?



Fuente: Creación propia

NO.2 Corresponde al restante de las preguntas de la entrevista a los empleados de la administración.



Fuente: Creación propia

2.3 Análisis

2.3.1 Diagnóstico y Recomendaciones

De acuerdo a las respuestas recibidas en las diferentes entrevistas realizadas a los miembros de la administración del Saint George school, se hizo evidente y palpable carece de un programa que ofrezca bienestar y supla necesidades de una comunidad vulnerable.

Como forma de intervenir, impactar e interactuar con la comunidad de escasos recursos y Como formar de apegarse al plan nacional para el logro de los Objetivos del Desarrollo Sostenible se recomienda crear un programa de Responsabilidad Social que comprenda:

- Una fundación que permita facilitar el programa académico existente brindando equidad a nivel educativo a los niños y niñas de escasos recursos.
- Un departamento de atención a la diversidad, que garantice la inclusión en todos sus niveles.

- Un programa de emprendimiento financiero.
- La biblioteca virtual.
- Voluntariado para reforestar.

Estas recomendaciones se hacen considerando los principios de la administración del cambio; las empresas deben estar listas para modificar el comportamiento de las personas, con una meta planeada; en palabras llanas, en cambiar lo que las personas hacen o dejan de hacer por norma, porque es costumbre ó simplemente porque siempre han tenido la misma manera de proceder y esto con el objetivo principal de que se genere responsabilidad y eficiencia sobre las funciones y tareas que cada miembro de la institución desempeña.

Además, para cumplir con la administración del cambio las empresas deben apoyar sus lineamientos e instrucciones a la inclusión y la participación activa de sus empleados debe ser reflejada.

Es notoria la diferencia en los procesos, cuando las personas se dejan dirigir hacia el cambio, a través de líderes que generen ideas de compañerismo, trabajo en equipo, soluciones a los problemas individuales o grupales, transparencia y corrección a tiempo.

Para lograr el cambio de comportamiento dentro de una organización, es de vital importancia que los líderes sean asesores capacitados que puedan llevar a las personas a comprender por ellas mismas que se hace necesario un cambio y que es hora de actuar sin interrumpir o alterar el clima organizacional.

Con el objetivo de reafirmar la meta principal que tiene el Colegio Saint George de perseguir la excelencia y permitir mediante la educación individualizada que los estudiantes puedan hacer cambios en la sociedad global, se recomienda trazar nuevos lineamientos que les inclinen a ejercer el compromiso de contribuir con el desarrollo económico, social y ambiental, implementando estrategias que les garanticen posicionamiento más allá del académico que ya ha alcanzado, es decir, el

posicionamiento que les permita ser una de las primeras instituciones educativas en sumarse a lograr las metas del desarrollo nacional, a través del liderazgo sostenible.

CAPITULO III. PROPUESTA E IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVO PARA SAINT GEORGE SCHOOL (AÑO 2018).

3.1 Propuesta

Durante la investigación se observó que el colegio Saint George no cuenta con un programa de Responsabilidad Social Corporativa. La administración en su totalidad reconoce que la institución necesita desarrollar un programa responsable y favorable para el entorno vulnerable al que puedan impactar. Con el fin de impulsar el Liderazgo Sostenible de los miembros de la administración y con el fin último de disminuir ciertas problemáticas a nivel ambiental, social, de salud y educativo de las comunidades más bajas, se establecerá y definirá un comité que funcionará bajo la supervisión de la directiva del Saint George School para toda el área administrativa, de manera que cada empleado pueda conocer las funciones, responsabilidades y exigencias del programa, lo que le permitirá involucrarse y participar de manera activa coadyuvando a desarrollar un programa que beneficie y supla las necesidades de comunidades de escasos recursos y accesos, ofreciendo así, una mejora en el liderazgo institucional. siendo pieza importante en el logro de los Objetivos del Desarrollo Sostenible.

La implementación de este programa conllevará al logro de los Objetivos del Desarrollo Sostenible. Será imprescindible la creación de comités y grupos de trabajos con funciones y responsabilidades detalladas, los cuales le servirán de apoyo al director general, siendo siempre los mismos subordinados a este. Los comités podrán ser permanentes o transitorios y convocados en los momentos que sea necesario de acuerdo al origen del mismo.

Con la puesta en marcha de este programa se pretende que todos los miembros actuales de la administración así como posibles miembros futuros del área administrativa, docentes, padres y estudiantes puedan participar aportando sus habilidades y conocimientos para el impacto y mejora de la comunidad vulnerable.

3.1.1 Contenido del Programa de RSC

El programa de Responsabilidad Social Corporativa del Saint George School contemplará los temas ambientales, sociales, de inclusión y académicas.

Los pilares del programa abarcarán siete (7) aristas: La formación, la Alimentación, la Salud, el medioambiente, la Lectura, la Atención a la Diversidad, y las Finanzas.

Describirá de manera puntual, la Misión, la Visión del programa, así como la narración del Alcance que tendrá este en la comunidad.

Los Valores del programa serán conglomerados en cinco (5): Optimismo, Trabajo en equipo, Respeto, Integridad y Transparencia.

El programa será trabajado en sub grupos de 5 comités: Comité Académico, Comité Desarrollo Humano, Comité Edificaciones, Comité Finanzas, Comité Operativo. Se definirán todas las funciones que tendrán los miembros del programa (Director General, Presidente, Vicepresidente, Secretario y Vocal) y de los diferentes comités.





SGS

PARA TÚ

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA
COLEGIO SAINT GEORGE
2018

3.1.2 Descripción general del programa

Inclinados a reflejar su apego por la conciencia ambiental, la diversidad global y su nivel académico, el colegio Saint George desde sus inicios se ha caracterizado por fomentar dentro de sus actividades los valores de integridad, autodisciplina, responsabilidad, y las buenas prácticas en liderazgo, comunicación y trabajo en equipo, además del respeto considerando que cuenta con más de 52 culturas entre estudiantes, docentes y personal de la administración, lo que les reconoce como un colegio único y especial.

Lo anteriormente dicho conlleva un gran compromiso para la administración y es el de asegurar la sostenibilidad de las acciones de la institución. Es por esto que el Saint George School para coadyuvar con el desarrollo y bienestar de sus estudiantes, personal docente y administrativo, clientes y proveedores, debe desarrollar programas que logren satisfacer las necesidades de las comunidades que les rodean.

Este compromiso tiene como objetivo principal impulsar el desarrollo del liderazgo sostenible y por ende tocar las aristas de índole académica, social, económica, política y medioambiental como sus metas.

Con este trabajo se busca brindar las mismas oportunidades académicas y educativas a la comunidad más cercana que le resulta difícil acceder a una educación de calidad sin ayuda. Además, sin restricción de edad o género se busca capacitarlos y empoderarlos en desarrollo sostenible para que estos puedan por si solos ser promotores y formar parte del liderazgo sostenible que se necesita para alcanzar el desarrollo de la comunidad.

3.1.3 Pilares del programa

Formación: Parte de lo que estanca el desarrollo de una comunidad es la falta de formación, este programa esta diseñado para fomentar, enriquecer e insertar formación y de niños/as, adolescentes y adultos. Apoyando a la población más adulta con talleres, capacitaciones y clases de alfabetización que les permita abrirse paso en el ámbito laboral.

Alimentación: Los estudiantes de la fundación recibirán desayuno y comida. Tendrán acceso a la seguridad alimentaria recibiendo alimentos en buen estado, variados en la semana y nutritivos.

Salud: Las doctoras del SGS Trimestral encabezarán la organización de operativos médicos (chequeo médico, diagnósticos, pruebas auditivas y oculares) para asegurar la calidad de vida de los miembros de la comunidad.

Medioambiente: Se concientizará a la comunidad para ser los primeros responsables en preservar y cuidar el medioambiente.

Lectura: Se establecerá una biblioteca con libros actualizados para todas las edades, para incentivar el hábito de la lectura y además permitir que los estudiantes tengan acceso a estos para desarrollar sus tareas.

Atención a la diversidad: Programa curricular y extracurricular para niños/as con discapacidad, con el objetivo de que puedan ser aceptados bajo las clases individualizadas; además la adaptación de las instalaciones para este fin.

Finanzas: se capacitará a los más adultos, madres y padres de la comunidad en administración y planes de ahorros.

3.1.4 Misión, Visión y Valores del Programa de Responsabilidad Social Corporativa

3.1.4.1 Visión

Nuestra visión es ser líderes sostenibles, integrales e innovadores que modelen los principios éticos y morales generando impacto en las comunidades que nos rodean, a través de un programa responsable que refleje el compromiso de nuestra institución de añadir valor e incrementar el desarrollo de las comunidades más vulnerables de nuestro alrededor, expandiendo el currículo académico vigente, y sumando actividades que fortalezcan de manera social, medioambiental y política dichas zonas, permitiendo así la participación e integración activa de los miembros de la comunidad.



3.1.4.2 Misión

La meta principal del programa es alcanzar los Objetivos del Desarrollo Sostenible a través de:

- Fortalecer el liderazgo y el desarrollo sostenible de los miembros de la administración del colegio, trabajando bajo la orientación de conseguir resultados.

- Reunir los esfuerzos de toda la administración para alcanzar juntos el sentir del desarrollo de comunidades vulnerables es lograr la equidad, justicia y el dinamismo en las personas que la conforman.
- Garantizar la mejora continua de las capacidades y habilidades de los padres de la comunidad.
- Asegurar la igualdad de las oportunidades de desarrollo a todos los miembros de la comunidad.
- Despertar en los niños/as de la comunidad, el compromiso y responsabilidad de alcanzar el desarrollo sostenible de su comunidad desde temprana edad.
- Incrementar el voluntariado, mostrando de manera solidaria a la comunidad una intervención positiva añadiendo personas a formar parte de la planificación y acción para alcanzar el futuro que se quiere.



3.1.4.3 Valores

Definen el programa:

- Trabajo en equipo: comprometidos bajo un mismo esfuerzo y voluntad, bajo la unión eficaz de los miembros de la administración, y en conjunto con el apoyo del cuerpo de padres, docentes y estudiantes.



- Integridad: Leales y fieles, coherentes con los principios que se modelen en la comunidad.

- Transparencia: Compromiso y responsabilidad de el buen uso y manejo de los bienes y recursos destinados para el cumplir la misión del programa.

- Respeto: Considerar a los seres humanos como lo más importante de todos. Brindar a todas los niños/as y personas involucradas en el programa, una actitud positiva, amable y profesional ante todas las situaciones.

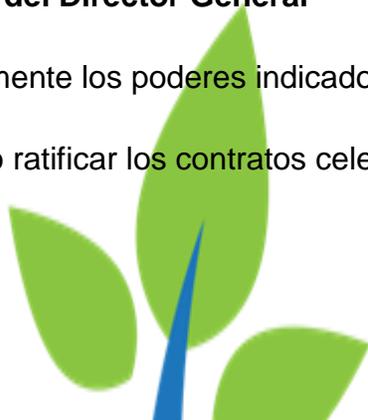
- Optimismo: Mantener la constante de transformar los problemas en oportunidades de crecimiento.

3.2 Descripción de las funciones de los miembros del programa de RSC

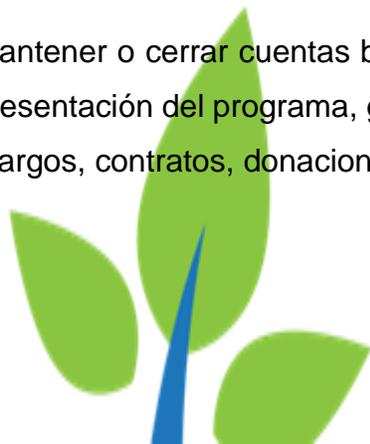
3.2.1 Funciones del Director General

Tendrá principalmente los poderes indicados a continuación:

- Autorizar o ratificar los contratos celebrados a nombre de la fundación;



- Sustituir en la situación que corresponda al presidente de los comités.
- Otorgar toda clase de nombramientos y procedimientos del programa.
- Llenar las vacantes que puedan surgir en los Comités.
- Delegar la totalidad o parte de sus facultades al Presidente de los Comités del programa.
- Asignar atribuciones a los demás miembros del Comité;
- Nombrar al Presidente de los Comités del programa y fijarle retribuciones, gratificaciones y participaciones, así como las otras condiciones de su admisión o despido.
- Determinar y Evaluar la Misión, Visión y Pilares del programa, velando que los miembros de la comunidad estén identificados con las mismas;
- Elaborar y aprobar las políticas y normas generales de la fundación;
- Evaluar la efectividad de la gestión administrativa y el liderazgo de quienes la componen.
- Aprobar el programa educativo y/o currículo de la Institución propuesto para el programa.
- Asignar representación en los distintos comités creados para la efectividad de la gestión educativa;
- Orientar a los nuevos miembros del programa y asegurar su capacitación mediante talleres locales e internacionales;
- Representar al programa frente a cualquier persona pública o privada;
- Abrir, mantener o cerrar cuentas bancarias y determinar quién estará autorizado afirmar en representación del programa, giros, pagarés recibos, aceptaciones, cesiones, cheques, descargos, contratos, donaciones y documentos de toda clase;

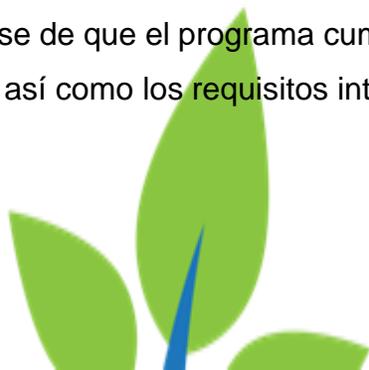


- Contratar la apertura de cartas de crédito en pesos dominicanos o moneda extranjera, solicitar fianzas, suscribir contratos de fianza, celebrar contratos de arrendamiento financiero y contrata y endosar créditos documentarios;
- Aprobar los gastos generales del programa propuesto por la administración, por el Presidente o por el comité de finanzas;
- Presentar anualmente a la Asamblea General Ordinaria del Saint George School un informe que contenga la relación de las operaciones sociales, educativas, medioambientales que se desarrollen durante el ejercicio transcurrido;
- Decidir acerca de las construcciones de inmuebles para el programa y sus mejoras;
- Adoptar acuerdos en todos los asuntos que cualquiera de sus miembros someta a su consideración, siempre que no estén atribuidos al beneficio propio del mismo.
- Representar a la comunidad en justicia, como demandante o demandada, y obtener sentencias; dar aquiescencia, desistir o hacerlas ejecutar por todos los medios y vías de derecho; autorizar todo acuerdo, transacción, o compromiso.
- Autorizar las persecuciones judiciales, oficiales, administrativas de cualquier naturaleza que juzgue necesarias; proveer la defensa de la sociedad en toda acción o procedimiento que se siga contra ella.

Responsabilidades y deberes del Director en conjunto con el Presidente del programa se orientarán hacia lo siguiente:

Administrar las operaciones.

- Supervisa las operaciones diarias y programas.
- Proporciona la seguridad y el mantenimiento de las instalaciones.
- Asegurarse de que el programa cumple con las políticas y leyes locales del Saint George School, así como los requisitos internacionales para mantener la acreditación.



- Crea un equipo de gestión adecuada y fuerte para el programa.
- Define las posiciones profesionales y el apoyo necesario para implementar el programa.
- Establece las prácticas y procedimientos para promover relaciones armoniosas y constructivas entre todos los miembros del personal, trabajando consciente para establecer un clima escolar adecuado mediante formación de equipos y planificación.
- Alienta y apoya al personal para cumplir con los requisitos de sus puestos.

Administrar las finanzas

- Preparar el presupuesto anual de la escuela y presentarlo a la Asamblea General de la institución para su revisión y aprobación.
- Un seguimiento regular de la ejecución del presupuesto para garantizar que los recursos financieros disponibles son cuidadosamente manejados dentro de las directrices presupuestarias.
- Presentar informes financieros mensuales a la Asamblea General de la institución sobre diversas cuestiones relativas a la salud financiera del programa incluyendo las cuentas pendientes, ingresos, gastos y proyecciones de flujo de efectivo.

Promover la excelencia académica

- Supervisar el plan de estudios y la implementación del currículo.
- Asegura que el alcance y secuencia curricular, así como estrategias de enseñanza, reflejen los objetivos de la institución.
- Proporcionar liderazgo en el proceso de desarrollo curricular y la implementación.
- Planificar y garantizar el desarrollo sostenible y sistémico profesional para el personal y los dirigentes, con el fin de aplicar las recomendaciones de acreditación para aumentar el rendimiento de los estudiantes.



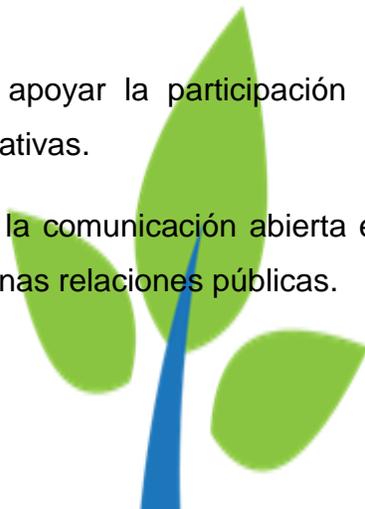
- Diseña, implementa y administra programas y servicios adecuados a las necesidades de los matriculados y en consonancia con los valores de la institución, de acuerdo a las necesidades individuales de los estudiantes, en coordinación con los líderes académicos.

Desarrollar y mantener relaciones sólidas y comunicación con los miembros del Programa

- Servir como comunicador entre el Programa y el Saint George School.
- Asistir a las reuniones.
- Mantener informado al personal de todas las cosas pertinentes y sus funciones específicas.
- Organizar reuniones mensuales con el personal.
- Asegurarse de que el personal cuente con los recursos que necesitan para cumplir con sus responsabilidades.
- Evaluar anualmente el desempeño de los miembros del programa.
- Asegurar que los padres son informados a través de boletín de noticias bi-mensual de la del programa.
- Establecer y supervisar un sistema coherente para lograr una efectiva comunicación con los padres en todos los grados a fin de crear canales adecuados para ello.

Los padres

- Alentar y apoyar la participación de los padres dentro de los programas y actividades educativas.
- Promover la comunicación abierta entre los padres y el programa con el fin de fomentar las buenas relaciones públicas.



- Trabajar en coordinación con los padres para resolver los problemas, el desempeño del estudiante / comportamiento u otros problemas relacionados.

Los estudiantes

- Promover la comunicación abierta entre los estudiantes.
- Servir como modelo a seguir para proyectar y reflejar la misión de la institución entre los estudiantes.
- Promover la comunicación abierta entre los estudiantes y sus profesores.

Construir y mantener la imagen institucional positiva

- Lograr que toda la comunidad se sienta identificada con la escuela y la preserve.
- Mantener una imagen positiva del programa en la comunidad.
- Alienta a los padres y la participación significativa de los padres a las capacitaciones t talleres que apoyan los objetivos del programa.

3.2.2 Funciones del Presidente



El Presidente Deberá ser una persona física bajo pena de nulidad de la designación. Sin perjuicio de las demás facultades que se le confieran deberá también:

- Representar a la sociedad en justicia como demandante o demandada;
- Someter a la consideración de la Asamblea general o de los Comités aquellos asuntos que a su juicio deban conocer esos organismos.
- Convocar la Asamblea General del Saint George School siempre que lo creyere oportuno, o cuando lo acordare el Consejo de Comités o cuando lo soliciten donantes que quieran formar parte del programa.
- Firmar con el Secretario las actas de las reuniones y acuerdos que se externen anualmente Asamblea General del Saint George School.
- Redactar los informes que el Consejo de Comités deba someter a la Asamblea General o al Director General del Saint George School.
- El Presidente siempre será responsable ante la comunidad de las actividades realizadas por el programa.

3.2.3 Funciones del Vicepresidente

A parte de la función de sustituir al presidente y las funciones que le sean asignadas por el consejo, el vicepresidente tendrá como responsabilidad el buen funcionamiento,



record, sanidad y claridad del ámbito financiero de los retiros de fondos, las órdenes contra los bancos y deudores, los endosos y los cheques, por lo que la función de tesorería es parte de sus responsabilidades.

3.2.4 Funciones del secretario

Será elegido cada dos años y tendrá también como parte de sus funciones:

- Firmar con el Presidente.
- Llevará constancia de las relaciones hechas en el extranjero.
- Custodiar el sello del programa.
- Organizar y preparar las Asambleas Generales.
- Organizar y preparar las reuniones bimestrales con todos los participantes del programa.

3.2.5 Funciones del Vocal

- Tendrá a su cargo, en forma permanente participar en todas las decisiones del consejo de comités,
- Realizar las minutas.
- Mantener actualizada los expedientes de los miembros del programa.
- Enviar las comunicaciones necesarias.

3.2.6. Comités

3.2.6.1 Comité Académico



Descripción:

El Comité Académico busca promover la excelencia académica a través del continuo análisis y optimización de todos los procesos o entidades que se involucran en el plan académico: currículum, maestros, estudiantes, padres, programas, procedimientos y políticas y demás departamentos que influyan en la comunidad.

Funciones:

- Currículo.
- Hacer y revisar periódicamente el currículo de todas las materias impartidas.
- Determinar la carga horaria de cada materia.
- Desarrollar y supervisar el currículo y sus actividades.

Maestros.

- Seleccionar y categorizar al personal docente.
- Asignar materias a impartir.
- Determina y organiza los entrenamientos necesarios para entrenar al personal docente.
- Determina las maneras en que se orienta y evalúa al personal docente.

Estudiantes.



- Decide en coordinación con Admisiones las políticas generales que deben seguir las directoras al momento de procesar las solicitudes de admisión para decidir si el estudiante será admitido o no, y bajo que condiciones.
- Discutir los casos de prueba académica (PP) y prueba de conducta (BP) y determinar el mejor curso a seguir en cada caso particular.
- Mantener actualizado el manual de estudiantes, haciendo las revisiones necesarias y proponiendo su adecuación.

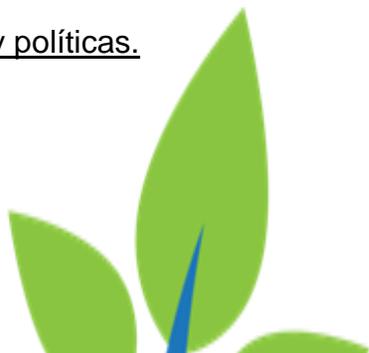
Padres.

- Determina formas de involucrar a los padres en las diferentes actividades.
- Mantener actualizado el manual de Padres, haciendo las revisiones necesarias y proponiendo su adecuación.

Programas.

- Analiza y evalúa los programas académicos existentes en la institución y determinar si los mismos necesitan ser conservados, destituidos o actualizados.
- Analiza y evalúa los nuevos programas en el mercado y determina si los mismos cumplen con la filosofía de la institución y si deben ser adquiridos con el fin de mejorar nuestro programa académico.

Procedimientos y políticas.



- Analiza, evalúa y crea procedimientos y políticas que influyen en el desarrollo del programa académico.
- Crear subcomités para llevar a cabo las diferentes actividades, planes o programas.

Diferentes departamentos y la comunidad.

- Evalúa el impacto de los demás departamentos y la comunidad en el programa académico y busca maneras de utilizar estas fuerzas a favor del desarrollo del mismo.

3.2.6.2 Comité de Desarrollo Humano

Descripción de Funciones:

El Comité de Desarrollo Humano ha sido creado para mantener un clima escolar positivo, mantener la seguridad de los miembros del programa, así como la responsabilidad de asegurar la buena salud y alimentación de los miembros de la comunidad inclusive, ofreciendo a los padres los recursos necesarios para involucrarse con la comunidad escolar al mismo tiempo que provee las herramientas necesarias para ofrecer apoyo y mantener informado a toda la comunidad educativa acerca de temas claves que afecten el ambiente escolar.

Funciones:

- Proponer la creación de una red entre padres y líderes compartiendo ideas y estrategias para lograr mayor participación de padres hacia el éxito académico de los estudiantes.
- Velar por el buen funcionamiento de las actividades extracurriculares en conjunto con la asociación de padres del Saint George.



- Concentrar esfuerzos en involucrar toda la comunidad en apoyar las iniciativas, capacitaciones, talleres y actividades que se desarrollen en el programa.
- Convocar reuniones y/o ofrecer talleres conferencias para mantener informado a la comunidad educativa de los programas académicos, eventos y actividades vinculados al buen ambiente académico.
- Apoyar la Institución en las distintas estrategias que propongan con el propósito de informar a la comunidad para mantener una comunicación abierta entre padres y miembros del programa.
- Se encargara de todas las actividades de comunicación (publicitarias).
 - Organizará los operativos médicos en conjunto con el cuerpo médico del colegio Saint George
- Organizará y Supervisará las actividades de trabajo voluntario que se desarrollen dentro de la comunidad.

3.2.6.3 Comité de Edificaciones

Descripción de Funciones:

El Comité de Edificaciones y facilidades tendrá la responsabilidad de planificar y ejecutar las demandas que puedan surgir, por el constante crecimiento, en cuanto al espacio físico del plantel, así como lograr un ambiente adecuado en la interacción de todos los integrantes de la comunidad, tomando en cuenta que las instalaciones deben ofrecer facilidades a niños/as y personas adultas con discapacidades.

Funciones:



- Presentará anualmente las necesidades de cambios estructurales o reubicación de áreas existentes para ser realizadas en el periodo de vacaciones.
- Deberá igualmente presentar cualquier cambio necesario dentro del año escolar en curso, así como presentar un informe de todo lo relacionado con lo antes descrito cuantas veces le sea requerido por el Director General del Saint George.
- Creará, supervisará y pondrá en funcionamiento los planes de evacuación de emergencia (Plan de Contingencia) para todo el plantel, los cuales deberán ser realizados en coordinación con los organismos de apoyo con los que tenemos acuerdos en este sentido (Ej. Asociación Dominicana de mitigación de desastres).

3.2.6.4 Comité de Finanzas

Descripción del comité:

El comité de finanzas tiene como objetivo principal el actuar de acuerdo a los constantes cambios y necesidades de la institución, presentando opiniones y soluciones reales para que de manera eficaz y adherida al fiel cumplimiento de nuestra misión y visión, se puedan obtener y canalizar de forma eficiente los fondos de la institución. Prestando asistencia al consejo en el ejercicio del control sobre la administración financiera.

Funciones:

- Crear y establecer las diferentes fuentes de ingresos.
 - Elaboración de Presupuesto de Gastos Generales e inversiones en activos.
 - Analizar las diferentes fuentes de financiamiento.
 - Dar seguimiento a la aplicación del presupuesto.
 - Analizar la congruencia de las políticas financieras vigentes.
- 

- Crear nuevas políticas acorde con las necesidades.
- Presentación al consejo de Estados financieros auditados e interinos.
- Cualquier otra tarea que le sea asignada por el Director General del Saint George.

3.2.6.5 Comité Operativo

Descripción de Funciones:

Tiene como principal función lograr la armonía operacional al conciliar las distintas funciones, políticas y procedimientos establecidos por los diferentes comités, así como mantener una revisión periódica de los mismos.

Funciones:

1. Revisar las Normas, Políticas y Procedimientos de cada comité.
3. Proponer y promover mejoras entre los comités.
4. Presentar al Director General los cambios o propuestas para su aprobación o declinación de procedimientos y políticas, luego de haberlas evaluado y ponderado.
5. Presentar al Presidente del programa la necesidad de nuevas funciones, así como la eliminación de las inoperantes.
6. Coordinar la evaluación de los diferentes puestos del programa y los procedimientos establecidos para estos fines.



3.6 Alcance del Programa de Responsabilidad Social

3.6.1 Fundación

Se denominará SGS PARA TI a la fundación.

Es la marca solidaria principal de la institución; es una fundación dirigida a la comunidad vulnerable, de escasos recursos que rodean al Saint George School, permitiendo que estos tengan la oportunidad de estudiar bajo el mismo rigor del currículo académico existente.

Los docentes de la institución junto a sus estudiantes se involucrarán desarrollando actividades pro fondo una vez al mes para sostenerlo. La administración destinará los fondos de la venta de las camisetitas del uniforme de deporte para la fundación. La Asociación de padres y madres colaborará cubriendo las actividades extracurriculares así como la fiesta de fin de año de la fundación.

Plan de Acción

Se iniciará con el programa académico con el Preescolar (SGS PARA TI) que incluirá maternal, Kinder y Pre Primario. Será de Lunes a Viernes en horario de 7:30am-1:30pm y con una primera convocatoria de admisión de 60 niños/as en el programa educativo para el primer año.

- Ir añadiendo un curso cada año escolar.
- Desarrollar el mismo programa curricular
- Dentro del programa extracurricular iniciar con la sala de tareas y las tutorías en el idioma inglés para fortalecer a los estudiantes y clases de música y deportes.



3.6.2. *Salud y Alimentación*

Se denominará VIDA SGS al programa de vida sana que se desarrollará con el objetivo de brindar buena alimentación, garantizar el acceso a revisiones y chequeos médicos y asegurar la protección del medioambiente y concientizar en materia de finanzas a los integrantes del programa y de la comunidad.

De cada paseo, viaje, día especial, ventas de comida ó actividad extracurricular de cualquier índole que se desarrolle en el Saint George RD\$200.00 p/p serán destinados para abastecer el almacén de la cocina de la fundación.

Se planificarán charlas, talleres y capacitaciones que consideren los temas de salud, alimentación y medioambiente para impartirlos en las tardes y noches los días de semana, para los padres y adolescentes de la comunidad.

Plan de Acción

- Los estudiantes del preescolar recibirán el desayuno y el almuerzo cada día.
- Las madres de la comunidad tendrán horarios rotativos cada 3 meses para de manera voluntaria trabajar preparando estos alimentos.
- El horario de cocina será elaborado por el comité de Desarrollo Humano.
- Se realizarán operativos médicos para la comunidad en las instalaciones existentes.
- Se realizarán jornadas de limpieza mensuales dentro de la comunidad.
- Se creará una red de padres voluntarios para motorizar a toda la comunidad a participar en las capacitaciones que se realicen.
- Anualmente se contactarán empresas locales para realizar una feria de empleo en la comunidad.



3.6.3 *SGS TE INCLUYE*

En conjunto con el CONADIS el Saint George proporcionará un programa educativo y extracurricular abierto y diverso a permitir la inclusión de niños/as con discapacidad. Asimismo, la infraestructura del plantel será diseñada con miras a este fin. Se velará porque todas las medidas tomadas para el programa sean buenas prácticas que beneficien e incluyan a niños/as con discapacidad.

CONCLUSIONES

Con la puesta en marcha de esta propuesta se logró incentivar e incrementar el impulso del liderazgo sostenible considerando la constante que aflora de la necesidad urgente de diseñar un plan con el objetivo de alcanzar los objetivos del desarrollo sostenible mediante el programa de Responsabilidad Social Corporativa del Colegio Saint George. Por tal razón todo el departamento administrativo de la institución estuvo involucrado en el diseño y preparación del programa de RSC el cual además, tendrá desglosado su objetivo y sus funciones para permitir la participación de la totalidad de los miembros de dicho departamento.

Aunque se establecerá una estructura funcional para el programa, este estará supervisado y resguardado por la estructura jerárquica del Saint George School. Dicha estructura fortalecerá de manera ventajosa a cada uno de los empleados, permitiendo hacer realidad el liderazgo desde diferentes perspectivas, el servicio de calidad, optimizar el tiempo y los recursos y desarrollar sus responsabilidades eficientemente.

De tal manera se garantizará que cada empleado conozca sus capacidades y habilidades de modo que se sienta identificado con la empresa de modo tal que se sume a ser parte del impacto y desarrollo de la comunidad y por ende a alcanzar la sostenibilidad en el tiempo de la misma.

BIBLIOGRAFÍA

- Angel Arostegui / Alejandra Jesulauro / Diana schulman/ Ines Doval / Juan José Gilli / Diseño organizativo estructura y procesos. / 355 Páginas.
- Charles Lusthaus, international development research centre (canada) 2002 Evaluación organizacional: marco para mejorar el desempeño/ 207 Páginas.
- International Union for Conservation of Nature (Unión Mundial de la Conservación: Programa de Medio Ambiente de las Naciones Unidas) y del Fondo Mundial para la Conservación de la Naturaleza (1991). www.iucn.org
- Coulter/ Robbins/ Administración octava edición/ 597 Páginas.
- Carlos Julio Galindo Ruiz / Manual para la creación de empresas, guía de planes de negocios/ segunda edición / 187 Páginas.
- Edgar Van Den Berghe R. / Gestión y Gerencia Empresariales, aplicada al siglo XXI /223 Páginas.
- Guillermo Gómez Ceja / Planeación y Organización de Empresa / Octava Edición / McGraw-Hill / 430 Páginas.

- Hitt Michael, Ireland R. Duane, Hoskisson Robert. Administración estratégica: Competitividad y Globalización, Conceptos y Casos. Séptima Edición. 2008. CENGAGE Editores S.A. / 207 páginas.
- J.M Rosemberg / Diccionario de administración y finanzas / página 334 Páginas.
- Stephen P. Robins, David. A. De Cenzo / Fundamentos de Administración: conceptos esenciales y aplicaciones / 3ra Edición / 597 Páginas.
- Saint George School. Manual de políticas, PEC/ By Laws. Agosto 2013. / 225 páginas
- DUARTE, C. (Coord.)(2006): Cambio global. Impacto de la actividad humana sobre el sistema Tierra (Madrid: Consejo Superior de Investigaciones Científicas). Disponible en: http://www.uc3m.es/portal/page/portal/dpto_ciencia_pol_soc/ceicag/cambioGlobal.pdf
- MONTES, C.; BENAYAS, J.; SANTOS, F. (2011). Ecosistemas y biodiversidad para el bienestar humano (Evaluación de los Ecosistemas del Milenio en España). Madrid. Fundación Biodiversidad. Disponible en: <http://www.fundacion-biodiversidad.es/images/stories/recursos/proyectos/biodiversidad/2008/fgua/lecomilenio.pdf>

- PNUD (2011): Sostenibilidad y equidad. Un mejor futuro para todos Informe sobre desarrollo humano 2011. Disponible en: <http://hdr.undp.org/es/informes/mundial/idh2011/descargar/>

WEBgrafía

- SAINT GEORGE SCHOOL (2017-2018): QUIENES SOMOS. Misión Visión, Valores, Historia, Acreditaciones, Programas, Consejo de Asesores, generalidades, Currículo.
<http://stgeorge.do/about-us/guiding-statements/?lang=es>
- Price Water House Cooper, Consultores: ASOCIACION EMPRESARIAL PARA EL DESARROLLO, AED (2011): Encuesta de Responsabilidad Social Corporativa. <https://www.pwc.com/ia/es/publicaciones/assets/encuesta-de-rse-2011.pdf>
- Eduardo Amorós (2007): COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL. En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas. Lambayeque-Perú
<http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/131.htm>
- Ofelia Brown (2012): LIDERAZGO Y CAMBIO ORGANIZACIONAL (Artículo)
<https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2012/10/09/liderazgo-cambio-organizacional/>
- SantanderPyme (2017): Definición del Liderazgo Sostenible.
<https://www.santanderpyme.com.mx/detalle-noticia/que-es-el-liderazgo-sostenible.html>
- REVISTA ESTRATEGIA (2012): Modelo de Kotter de gestión del cambio en 8 pasos. <http://www.estrategiamagazine.com/administracion/modelo-de-kotter-de-gestion-del-cambio-en-8-pasos/>

<https://www.adictosaltrabajo.com/tutoriales/los-8-pasos-de-kotter-para-gestionar-el-cambio/>

- Carolina Franco Cedano. (2013): Guía proyecto de grado.
https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/76266/1/propuesta_metodologica_gestion.pdf

- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2018): Objetivos del Desarrollo Sostenible. Antecedentes del Desarrollo Sostenible.
<http://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/background.html>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2018): Información General. Estados Miembros. Antecedentes e Historia.
<http://www.un.org/es/about-un/>
https://www.ecured.cu/Cumbre_de_la_Tierra
<http://www.euskalnet.net/ekolan/notjohanesburgo.htm>
http://www.un.org/spanish/conferences/wssd/cumbre_ni.htm

- Álvaro Rodríguez Akle & Marta Mármol Daza (2009). Desarrollo Sostenible de la Educación de Calidad
<http://www.scielo.org.co/pdf/indes/v17n1/v17n1a09.pdf>

ANEXOS



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

17 OBJETIVOS PARA TRANSFORMAR NUESTRO MUNDO





SGS

¡PARA TÍ!



SAINT GEORGE SCHOOL

FOUNDED 1965



*Al servicio
de las personas
y las naciones*