

**CREACION DE LA CORPORACION EDUCATIVA PARA EL DESARROLLO
INTEGRAL DE LA POBLACION AUTISTA EN BARRANQUILLA**

NURY ESTHER PADILLA DE RODRIGUEZ

**UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
INSTITUTO DE POSTGRADO Y EDUCACION CONTINUA
ESPECIALIZACION EN GERENCIA SOCIAL**

BARRANQUILLA

1996

0016

**CREACION DE LA CORPORACION EDUCATIVA PARA EL DESARROLLO
INTEGRAL DE LA POBLACION AUTISTA EN BARRANQUILLA**

NURY ESTHER PADILLA DE RODRIGUEZ

**Proyecto presentado como requisito para optar al titulo de Especialista en
Gerencia Social**

**Director
Dr. Rafael Martinez
Economista**

**UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
INSTITUTO DE POSTGRADO Y EDUCACION CONTINUA
POSTGRADO EN GERENCIA SOCIAL
BARRANQUILLA**

1996

A mi hijo Choabeto
“Gracias por fortalecer mi espíritu”

AGRADECIMIENTOS

Al Director del Postgrado Dr. Carlos Osorio, a la Dra. Maria de los Angeles Perez, por haberme animado y apoyado a continuar con el desarrollo de mi idea.

A mis profesores: Rafael Martinez y Jaime Romero, por su valiosa colaboración.

A mi esposo y mis hijos por su apoyo constante.

CONTENIDO

	pág
INTRODUCCION	1
1. RESUMEN EJECUTIVO	3
1.1 TITULO DEL PROYECTO	3
1.2 SITUACION ACTUAL	3
1.3 DESCRIPCION DEL PROBLEMA	3
1.4 POBLACION AFECTADA	4
1.5 CUANTIFICACION DE LA DEMANDA	6
1.6 OBJETIVOS DEL PROYECTO	7
1.7 APORTES DEL PROYECTO AL DESARROLLO REGIONAL	7
1.8 DESCRIPCION DE LA ALTERNATIVA SELECCIONADA	8
1.9 UBICACION DEL PROYECTO	10
1.10 COSTOS DEL PROYECTO	10
1.11 MODELO GERENCIAL	11
1.12 ENTIDAD EJECUTORA	11
1.13 CRONOGRAMA DE EJECUCION	12
2 ESTUDIO DE MERCADO	14

2.1 CARACTERISTICAS DEL BIEN O SERVICIO	14
2.1.1 Evaluación y Diagnostico	13
2.1.2 Desarrollo socio-educativo	15
2.1.3 Talleres vocacionales	15
2.1.4 Material didáctico y bibliográfico	16
2.1.5 Capacitación a padres externos al centro	16
2.1.6 Orientación y apoyo social a familias	16
2.1.7 Centro de investigación	17
2.1.8 Actividades deportivas	17
2.1.9 Capacitación a terapeutas externas	18
2.2 COMPORTAMIENTO HISTORICO DE LA DEMANDA	18
2.3 ANALISIS DE LAS CARACTERISTICAS DE LA DEMANDA	19
2.4 CONCLUSIONES	39
2.5 ANALISIS DE LAS ENCUESTAS APLICADAS A PROF.	40
2.6 CONCLUSIONES	48
2.7 FACTORES DE LA OFERTA	49
2.7.1 Oferta de servicios	49
2.7.2 Entidades competidoras	49
2.8 PRECIOS DE LOS SERVICIOS OFRECIDOS	50
2.9 COMERCIALIZACION	51
2.9.1 Políticas	51
2.9.2 Estrategias	52
3 ESTUDIO TECNICO	53
3.1 TAMAÑO DEL PROYECTO	53
3.2 LOCALIZACION DEL PROYECTO	54
3.2.1 Macrolocalización	54
3.2.1 Microlocalización	54
3.3 EQUIPOS Y DOTACION	55

3.4 SERVICIOS PROFESIONALES	55
3.4.1 Perfil Profesional	55
3.4.2 Salarios Profesionales	56
3.5 DISTRIBUCION FISICA DEL CENTRO	56
3.5.1 Proceso en la prestación del servicio	58
4.0 ASPECTO LEGAL	60
4.1 TIPO DE SOCIEDAD	62
4.2 POLITICAS EDUCATIVAS	62
5.0 MODELO ADMINISTRATIVO	65
5.1 ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA	65
5.1.2 Sigla	65
5.1.3 Objeto Social	65
5.2 CONSTITUCION	65
5.3 DIVISIONES ADMINISTRATIVAS	68
5.4 FUNCIONES ADMINISTRATIVAS	68
5.5 MISION INSTITUCIONAL	69
5.6 POLITICAS Y ESTRATEGIAS	70
5.7 ORGANIGRAMA	72
5.8 REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	74
5.9 DESCRIPCION DE FUNCIONES	88
6.0 ANALISIS FINANCIERO	104
6.1 EVALUACION SOCIAL	112
BIBLIOGRAFIA	
ANEXO 1	
ANEXO 2	

LISTA DE TABLAS

	pág.
TABLA 1. Distribución de niños con el síndrome autista, edad y sexo .	20
TABLA 2. Tenencia de la vivienda de la población autista.	24
TABLA 3. Determinación del síndrome.	26
TABLA 4. Distribución del tipo de educación que recibe la población autista.	28
TABLA 5. Preferencia servicios que prestará el centro.	31
TABLA 6. Distribución de calidad de servicios en los centros existentes.	32
TABLA 7. Distribución calidad de dotación centros.	34
TABLA 8. Capacidades Recurso humano existente.	36
TABLA 9. Información Socioeconómica.	38
TABLA 10. Conocimientos acerca del autismo.	40

TABLA 11.	Conocimientos para trabajar con autistas.	43
TABLA 12.	Participación en la capacitación.	43
TABLA 13.	Formas de capacitación.	44
TABLA 14.	Preferencias temporales para la capacitación.	45
TABLA 15.	Secuencialidad en días para los seminarios.	46
TABLA 16.	Financiación de la capacitación.	47
TABLA 17.	Inversiones.	113
TABLA 18.	Cantidad de servicios.	114
TABLA 19.	Pronósticos Tarifas.	115
TABLA 20.	Pronósticos Egresos.	116
TABLA 21.	Flujos Financieros.	117
TABLA 22.	Flujos de Efectivo.	118
TABLA 23.	Flujo Neto de Efectivo.	119
TABLA 24.	Balance General Proyectado.	120
TABLA 25.	Flujo de Fondos.	121
TABLA 26.	Flujos de Evaluación.	122
TABLA 27.	Evaluación Financiera Indices.	123
TABLA 28.	Análisis de Sensibilidad.	124
TABLA 29.	Análisis del Riesgo.	125

LISTA DE FIGURAS

	pág.
FIGURA 1. Distribución de la presencia del síndrome	21
FIGURA 2. Distribución de la población según edades	22
FIGURA 3. Distribución de la población según sexo	23
FIGURA 4. Distribución de la población según vivienda	25
FIGURA 5. Distribución del diagnóstico según profesionales	27
FIGURA 6. Distribución de la población que recibe educación	29
FIGURA 7. Distribución de la población que recibe educación especializada	30
FIGURA 8. Distribución de la calidad de servicios existentes	33
FIGURA 9. Distribución de calidad de dotación existentes.	35
FIGURA 10. Capacidades Recurso humano existente	37
FIGURA 11. Conocimientos sobre el síndrome .	41
FIGURA 12. Experiencia práctica de los profesionales	42
FIGURA 13. Conocimientos para trabajar con autistas	44

INTRODUCCION

Las Entidades Educativas, o sin ánimo de lucro, se han realizado con un manejo administrativo inadecuado. El presente proyecto muestra la forma mas eficaz de aplicar los procesos administrativos en Gerencia Social. es un facilitador de los procesos y del mejoramiento de la calidad educativa.

Este documento final o proyecto , contiene en forma sintetizada los elementos mas relevantes del proyecto.

Seguidamente contiene un Estudio de Mercado, donde se plantearon las características del bien o servicio, los componentes y características de la demanda y la oferta; igualmente se describe la forma de comercialización del servicio.

También se presenta un Estudio Técnico, un Modelo Administrativo. un Modelo Gerencial, diseñado específicamente

para la Implementación, desarrollo y crecimiento de este Proyecto Educativo, con sus correspondientes Evaluación Financiera y Social.

Son intenciones de la investigadora y realizadora del proyecto, aportar elementos que sirvan de guía y modelo a Instituciones o Proyectos similares, con los cuales optimicen, cualifiquen y obtengan un éxito total en su labor administrativa, desde el punto de vista de la Gerencia Social.

1. RESUMEN EJECUTIVO

1.1 TITULO.

CREACIÓN DE UNA CORPORACION EDUCATIVA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA POBLACIÓN AUTISTA DE BARRANQUILLA.

1.2 SITUACIÓN ACTUAL.

El proyecto está en propuesta.

1.3 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.

El problema consiste en la carencia de un Centro Educativo especializado en este síndrome, ya que esta discapacidad requiere

de una pedagogía especializada. Los centros de atención existentes ofrecen un manejo mezclado de los diferentes síndromes o patologías y los programas o terapias que utilizan, no permiten descubrir y desarrollar habilidades y potencialidades que les permitan adquirir destrezas, por lo menos para sus actividades básicas cotidianas.

El síndrome del autismo afecta a los niños y a sus familias, padres y hermanos especialmente, sin distingo de condición socioeconómica.

Si no se ejecutan acciones a modificar esta situación, seguirán las confusiones en el diagnóstico, evaluación y tratamiento y por lo tanto, sugiriendo tratamientos inadecuados, sin la consecución de logros.

1.4 POBLACIÓN AFECTADA

La población afectada son los niños autistas que al no ser diagnosticados adecuadamente no son tratados o educados correctamente.

Es así como en los centros de rehabilitación y educación especial de la ciudad coexisten en una misma aula niños, jóvenes, adultos con disímiles síndromes y diferentes niveles de funcionamiento. Lo

cual en algunos casos puede ser beneficioso, pero en otros contraproducentes; ya que el contacto con diferentes tipos de discapacidad impide ver a los profesionales con claridad los agentes perturbadores de los mismos, como también impide el proceso de aprendizaje de otros discapacitados, como es el caso del autista, porque su principal dificultad radica en el procesamiento de la información y necesitan una atención de uno a uno inicialmente.

En la población de bajos recursos, se confunden con frecuencia el autismo con algún tipo de sordera, retardo u otros. Por esto es importante hacer un diagnóstico que reúna todas las condiciones clínicas psicológicas, de educación especial, para determinar el síndrome autismo y así poder brindar una eficiente terapia educacional, mediante la aplicación de programas necesarios y acordes con el nivel de desarrollo y funcionamiento en el cual se encuentre el niño autista.

Estos centros educativos especializados conformados por equipos multidisciplinarios, existen desde hace varias décadas en países de Europa, E.U. e inclusive en América Latina como Venezuela, Cuba,

Brasil etc.; con magníficos resultados como son: la inclusión de los niños a la escuela regular, universidad y al área laboral.

1.5 CUANTIFICACION DE LA DEMANDA:

La población autista en el municipio de Barranquilla, a través de los años ha sido indeterminada; existiendo conjuntamente con otro tipo de discapacidades . Dada la falta de centros de diagnóstico.

Según investigación realizada la población autista existente está dividida en tres niveles. Los cuales corresponden al nivel de funcionamiento psicomotriz del autista, y nos arrojan una demanda potencial por niveles de:

1er nivel	118
2o. nivel	126
3o. nivel	96
Total:	340

De esta población total la demanda potencial, o la que está en capacidad de acceder al servicio es de 170 autistas, y se encuentra distribuida según estratificación socio-geográfica

determinada por la actual ubicación de los centros existentes, los cuales funcionan en los estratos 5 y 6 de la actual sectorización administrativa de la ciudad realizada por Planeación Distrital.

1.6 OBJETIVOS

GENERAL: Crear, organizar, adecuar una Corporación Educativa especializada para el desarrollo integral de la Población Autista de la ciudad de Barranquilla.

ESPECÍFICOS:

- Ubicar a la población autista de Barranquilla, en una Corporación Educativa especializada para su diagnóstico y tratamiento eficaz.
 - Desarrollar programas estructurados para el desarrollo socio-educativo de la población autista.
 - Adecuar la Corporación con recursos materiales, físicos y humanos para su eficaz funcionamiento.
-

1.7 APORTES DEL PROYECTO AL DESARROLLO REGIONAL

El intentar desarrollar un proyecto de tipo social; lleva implícita una labor de cambio, este cambio que no sólo se da en el área administrativa y de servicios ; sino también en la concepción que los individuos han internalizado de los proyectos sociales. Este nuevo enfoque donde la rentabilidad económica de un proyecto es tan importante como los beneficios sociales o rentabilidad social, genera toda una nueva estrategia, la cual aporta elementos renovadores no solo a nivel local sino regional. Ya que la población autista existente en Barranquilla y el departamento del Atlántico se beneficiarán con los servicios que el proyecto ofrecerá de evaluación, diagnóstico, desarrollo socio-educativo, talleres vocacionales, apoyo familiar y capacitación a educadores especiales externas.

Es además una forma diferente e independiente de tratar una discapacidad y específicamente el autismo.

1.8 DESCRIPCIÓN DE LA ALTERNATIVA SELECCIONADA

Después de analizar la situación planteada, sobre las necesidades, condiciones de ubicación de la población autista, carencia de diagnóstico eficaz, recurso humano capacitado, estudios

adecuados que muestren una realidad valorable de este síndrome; y considerando la urgencia de solucionar estas deficiencias se planteó la siguiente alternativa de solución:

-- Creación de un centro especializado para la atención integral del autista. Al escoger esta alternativa se tuvo en cuenta el incremento de posibilidades de rehabilitación a partir de un buen y oportuno diagnóstico, programas educativos estructurados, mayor cubrimiento poblacional y mejoramiento en la calidad de vida como el gran propósito a alcanzar.

Es viable por la posibilidad de conformar una Corporación sin ánimo de lucro, integrado por el realizador del proyecto y otros profesionales interesados e involucrados en el problema. Igualmente por la conformación de un voluntariado, conformado por amigos.

Desde el punto de vista social, este proyecto tiene un gran impacto en la población autista, por el hecho de vincular a padres de autistas comprometidos con el proyecto. Este a su vez generará nuevas fuentes de empleo, capacitará al recurso humano vinculado, y conformará grupos de investigación del síndrome. En el aspecto financiero se realizará con los aportes de los usuarios, entidades públicas, privadas e internacionales. En el aspecto

técnico se viabiliza y posibilita su ejecución por la capacidad de conformación de un equipo de trabajo eficiente para la ejecución del proyecto.

Se proyecta recibir una población de 30 alumnos y estará localizado en la ciudad de Barranquilla.

Este proyecto social se ajusta a la replicabilidad, es decir, que el proyecto y sus actividades pueden ser realizadas en otra ciudad o municipio por otros grupos. También presenta externalidad, es decir, que sus acciones generan efectos positivos sobre conocimientos, información a otros proyectos.

1.9 UBICACIÓN DEL PROYECTO

La macrolocalización del proyecto será la ciudad de Barranquilla, y su microlocalización será en la carrera 61 con la calle 64 , para lo cual se tuvo en cuenta los criterios planteados en el estudio de mercadeo.

1.10 COSTOS DEL PROYECTO

Costos previos al proyecto	\$ 33.064.680
Costos operacionales	9.610.614

COSTO TOTAL PROYECTO	\$ 42.675.294
-----------------------------	----------------------

Estos costos son anuales, y fueron estimados a Julio/97; con un incremento del 22.2% sobre los costos actuales.

1.11 MODELO GERENCIAL

El enfoque gerencial escogido tendrá como centro el cliente, o beneficiarios directos e indirectos; ya que ellos serán la parte básica del proceso de operación de los servicios educativos establecidos.

Se utilizarán instrumentos de evaluación del servicio, y mecanismos de mejoramiento de atención a los beneficiarios.

Se empleará un esquema participativo, en la modalidad de equipos interfuncionales hacia el logro de un objetivo común: La calidad del servicio de manera integral respondiendo a las necesidades de los beneficiarios. Todo esto motivado por la Misión Institucional.

Se utilizará la planificación estratégica en forma permanente, dirigida a los objetivos generales, ya que esta ayudará a orientar las actividades hacia los resultados claves y a la optimización de los recursos disponibles.

1.12 ENTIDAD EJECUTORA

Se creará una Corporación Educativa sin ánimo de lucro, conformada por cinco socios máximo, registrando su Acta de Constitución en la Secretaria de Gobierno Departamental, y Secretaria de Educación. Esta corporación se encargará de la ejecución del proyecto con aportes de los socios y financiación solicitada a diferentes entidades de financiamiento blando locales.

1.13 CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

Tiempo	2o.Sem./96	1o. Sem./97	2o.Sem./97
Conformación de la Corporación Ejecutora.	_____		
Legalización del Centro	_____		
Determinar localización del Centro.		_____	
Adecuación de planta física.		_____	
Dotación		_____	
Selección del personal			_____
Promoción y divulgación de servicios		_____	

2. ESTUDIO DE MERCADO

2.1 CARACTERÍSTICAS DEL BIEN O SERVICIO

2.1.1 Evaluación y Diagnostico: Será realizado por el equipo interdisciplinario del Centro. Conformado por los siguientes profesionales de tiempo completo.

Sico-orientadora

Trabajadora Social

Educadoras Especiales

Terapeuta Ocupacional

Profesionales de tiempo parcial:

Licenciado Educación Física

Fonoaudiólogo

Educador Vocacional

2.1.2 Desarrollo Socio-Educativo. Se realizará en sesiones diarias de una jornada escolar de 8:00 a.m. a 2:00 p.m.

Encargadas : Educadoras Especiales con el apoyo de todo el equipo interdisciplinario.

2.1.3 Talleres Vocacionales. Implementados en la jornada de la tarde, tres días a la semana de 3:00 a 5:00 p.m.

Encargado: Educador vocacional.

-- Desarrollo de aptitudes artísticas

Canto, Música, Actuación, Pintura.

-- Desarrollo de aptitudes manuales

Plegado, Construcción de maquetas, Encuadernación, Reconstrucción de objetos, Manejo de máquinas.

2.1.4 Material Didáctico y Bibliográfico. Se ofrecerá este servicio a estudiantes de Educación Especial, y profesionales interesados en conocer especificidades del tema.

2.1.5 Capacitación a padres externos al Centro. Por medio de Seminarios , Talleres, Conferencias, con una duración de 5 días y se organizará uno cada semestre. Dictado por todo el equipo interdisciplinario del Centro.

Objetivo: Capacitar a los padres como co-terapeutas de sus hijos en el hogar.

2.1.6 Orientación y apoyo social a familias. Esta orientación se realizará mediante :

Terapias a parejas

Entrevistas y charlas a familiares.

Terapias colectivas, a toda la familia.

Este servicio será permanente, mediante solicitud previa.

Encargada: Sico-orientadora y todo el equipo interdisciplinario.

Objetivo: Lograr la integración de la familia al desarrollo del autista, y a la aceptación de sus características.

2.1.7 Centro de Investigación. -- Conexión a la Red Internet, para obtener información de investigaciones y hallazgos realizados en otros países del mundo.

-- Ampliación e Implementación de nuevos programas.

-- Estudio y divulgación de casos para la comunidad de profesionales.

2.1.8 Actividades deportivas. Se dividen en Curriculares: Dentro de la jornada ordinaria, Fútbol - Baloncesto.

Extracurriculares: Jornadas especiales , una vez por semana.

Natación. Encargado: Licenciado en Educación Física.

2.1.9 Capacitación a Terapeutas Externas. Mediante Seminarios, programados en días alternados.

Se organizará uno cada semestre. Dictados por Conferencistas especializados.

2.2 COMPORTAMIENTO HISTÓRICO DE LA DEMANDA

Históricamente se puede afirmar que la demanda de un servicio especializado se inicia en el momento de su detección como un síndrome diferente de las demás discapacidades existentes. Kanner en 1943. En la medida que se determinan los distintos niveles y conductas atípicas de cada uno de ellos, surge la necesidad de estudio y atención a los niños y jóvenes que presentan estas dificultades.

El comportamiento histórico de la demanda en el entorno, ha sido el de buscar más ayuda médico-científica que educativa, por la concepción que existía sobre el síndrome. Hecho analizado en la descripción del problema. Aun cuando en los últimos cinco años se han implementado programas educativos, pero heterogéneos y generales, los cuales no producen mayor beneficio.

2.3 ANÁLISIS DE LAS CARACTERÍSTICAS ACTUALES DE LA DEMANDA

Al hacer el análisis de la información recolectada, mediante el Estudio de Mercado (prueba piloto), aplicada a la población autista; en el Distrito Especial Industrial y Portuario de Barranquilla se encontraron los siguientes resultados:

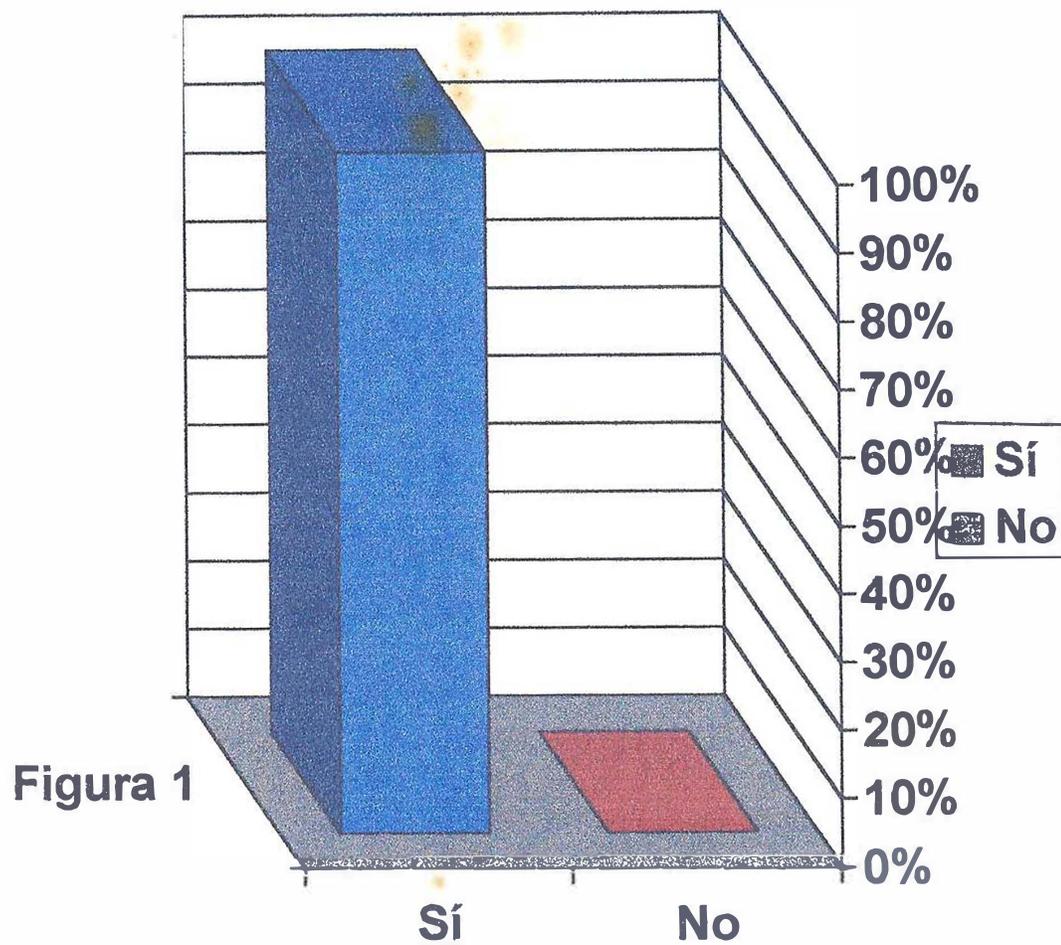
TABLA 1. Distribución de niños con el síndrome autista, edad y sexo.

Indicador	Criterios	Frecuencia	Porcentaje
Presencia sin- drome.	Si	20	100%
	No	0	0%
Edad	3 a 6 años	6	30%
	7 a 10 años	6	30%
	11 a 13 años	2	10%
	14 o más años	6	30%
Sexo	Masculino	16	80%
	Femenino	4	20%

Fuente: Estudio de Mercado

De las veinte encuestas realizadas, se encontró que el 100% de los padres tienen niños autistas, ya que las encuestas se realizaron en esta población. Las edades con menos frecuencia se encontraron entre los 11 y 13 años, en cuanto al sexo arrojó lo siguiente, existen más autistas de sexo masculino que femenino. Esto se puede apreciar en la Tabla 1 y figuras 1,2 y 3.

Distribución de la presencia del síndrome.



Distribución de la población según edades.

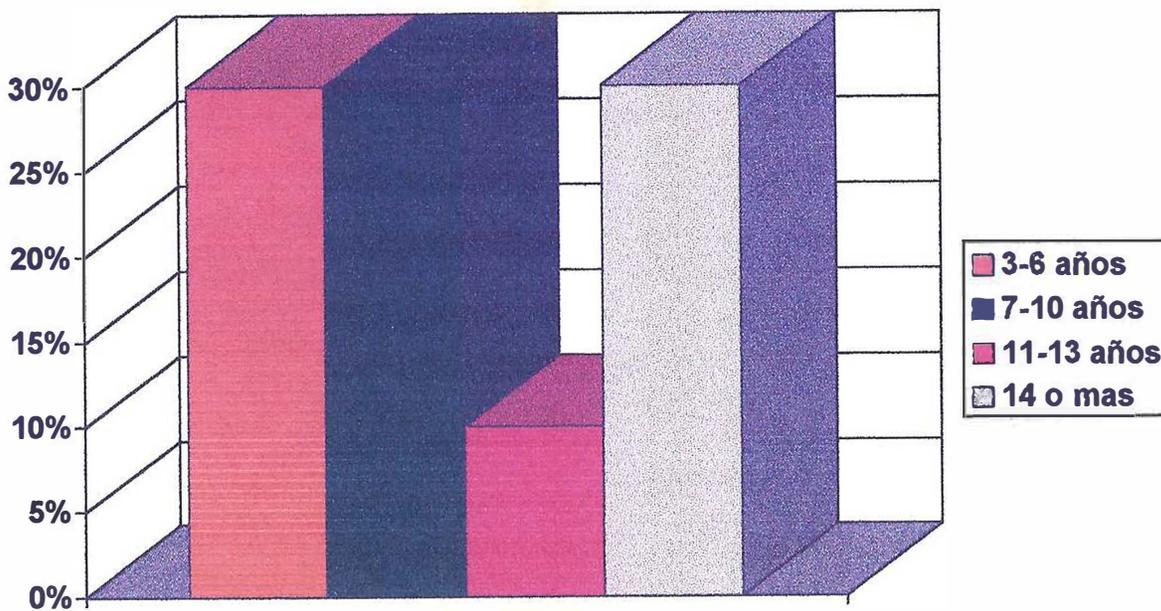


Figura 2

Distribución de la población según sexo.

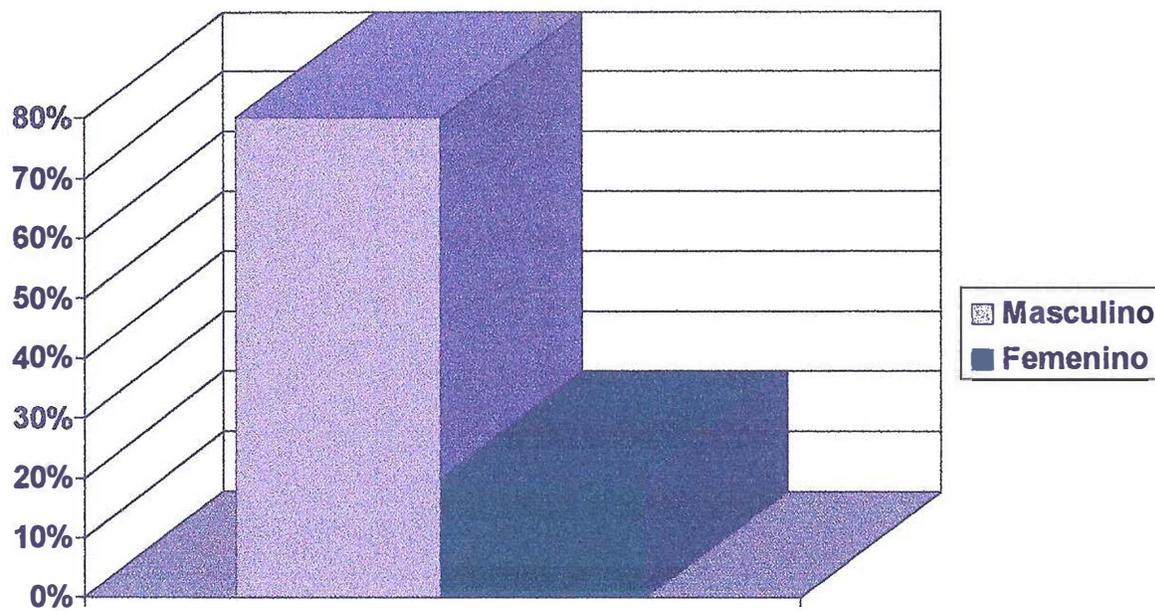


Figura 3

TABLA 2. Tenencia de la vivienda de la población autista.

Indicador	Criterios	Frecuencia	Porcentaje
Tenencia de vivienda	Propia	16	80%
	Arrendada	4	20%
	Subarrendada	0	0%

Fuente: Estudio de Mercado.

En cuanto a Tenencia de vivienda, se observa que el 80% vive en casa propia y el 20% en casa arrendada. Esto se puede apreciar en la Tabla 2, figura 4.

Distribución de la población según vivienda.

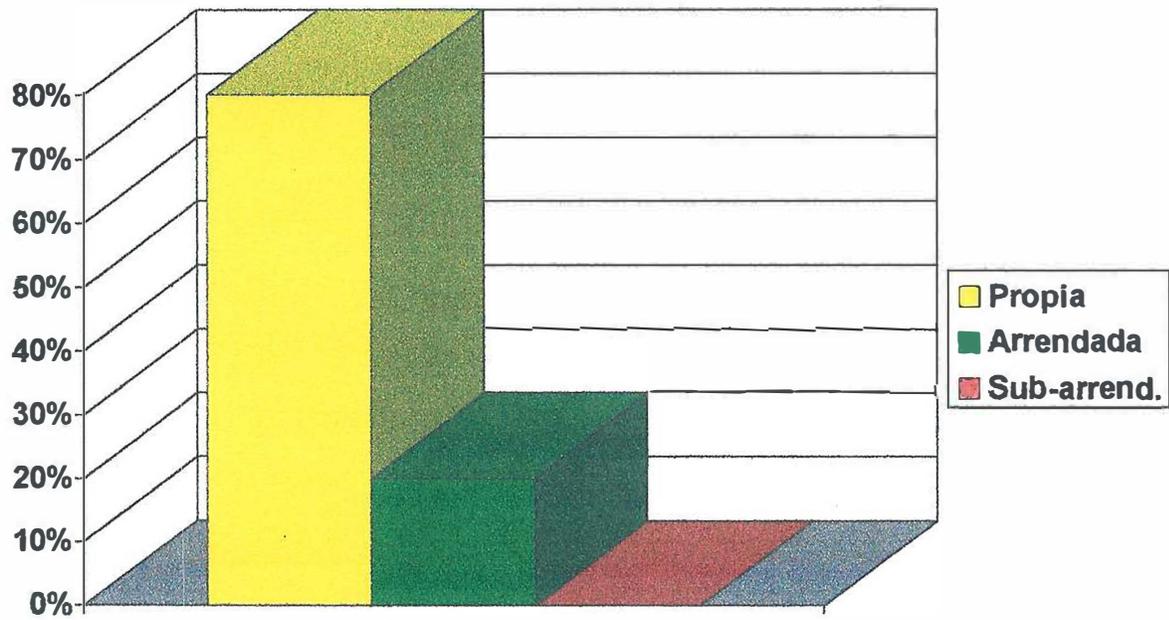


Figura 4

TABLA 3. Determinación del síndrome.

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Medico	80	16%
Institución	0	0%
Educadora	0	0%
Otro Profesional	4	4%

Fuente: Estudio de Mercado.

El diagnóstico inicial del estado del niño fue detectado por médicos, en muchos casos confundiéndolos con otros tipos de patología. El resto de la población fue diagnosticado por otros profesionales, los cuales no se encontraban capacitados para determinar con certeza la existencia del síndrome autismo. Esta información se puede apreciar en la Tabla 3 y Figura 5.

Distribución del diagnóstico según profesionales.

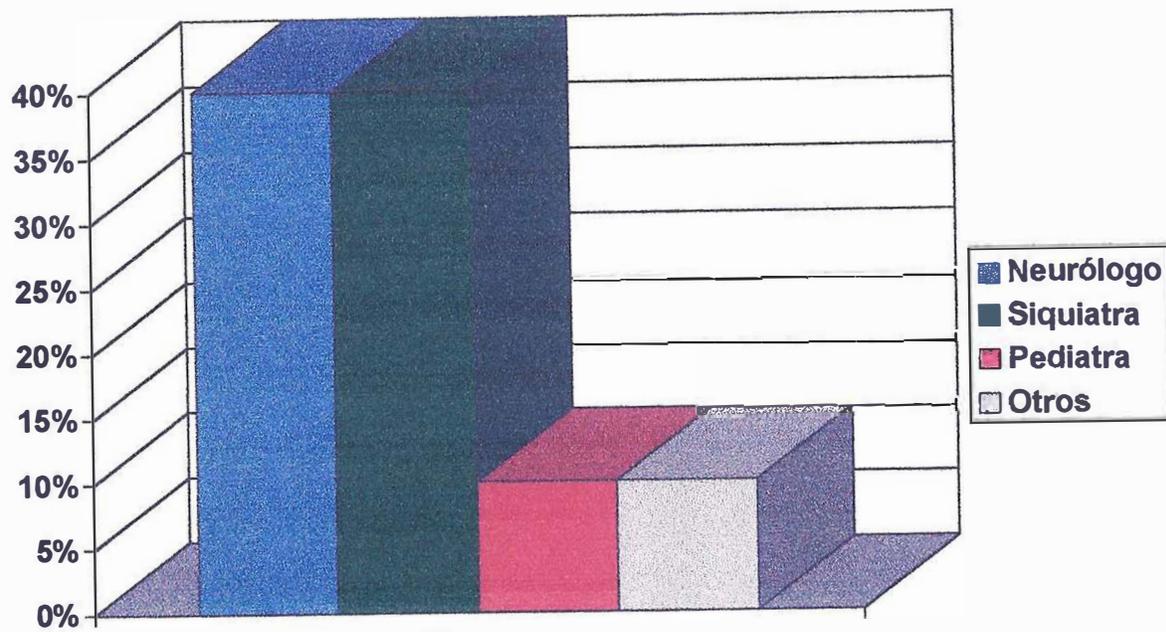


Figura 5

TABLA 4. Distribución del tipo de educación que recibe la población autista.

Indicador	Criterios	Frecuencia	Porcent
Reciben educación	si	16	80%
	no	4	20%
Educación especializada	si	10	50%
	no	10	50%

Fuente: Estudio de Mercado

Al preguntar si el niño recibe educación especial, se constató que el 80% se encuentra recibiendo atención en un centro, aunque no todos son especializados en el síndrome que los afecta. Solo el 50% dijo que sí. Por lo tanto existe capacidad de demanda para un servicio especializado. Esto se puede apreciar en la tabla 4, figuras 6 y 7.

Distribución de la población que recibe educación especial.

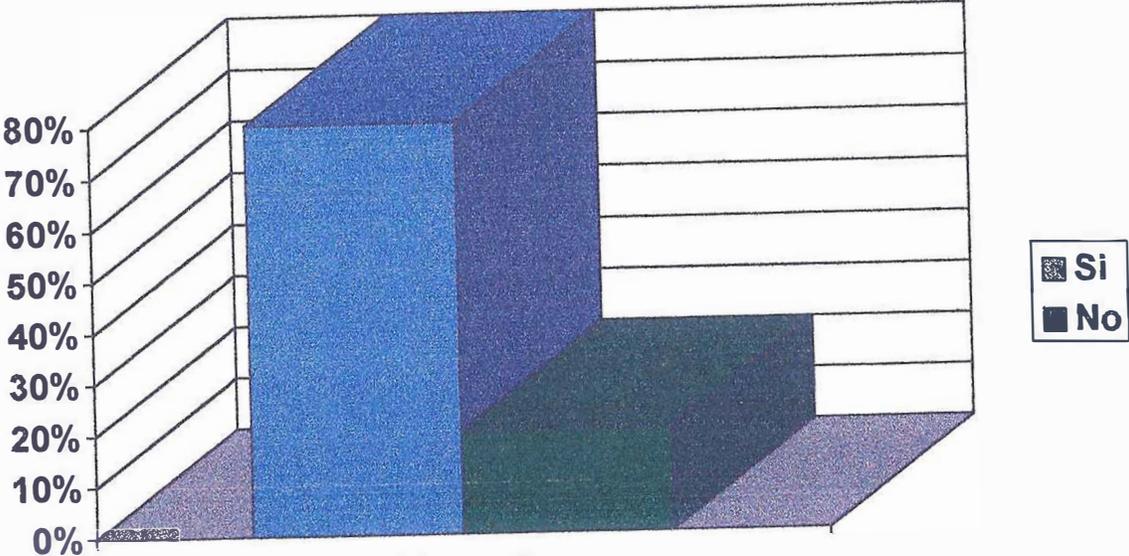


Figura 6

Distribución de la educación especializada.

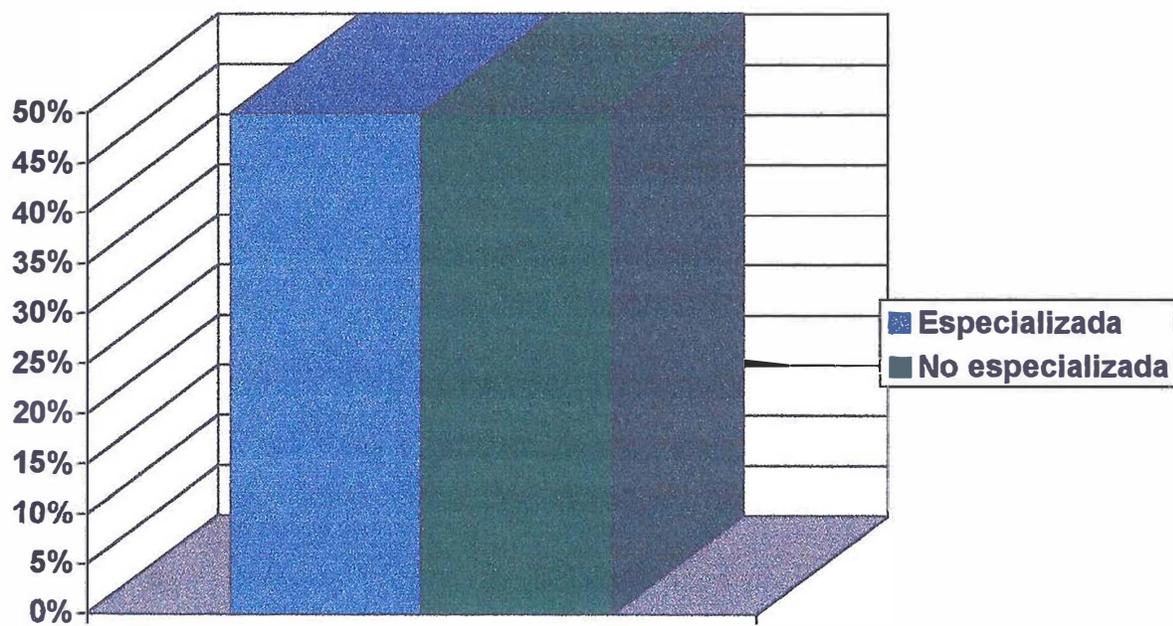


Figura 7

TABLA 5. Preferencia servicios que prestará el centro.

Indicadores	Frecuencia	Porcentajes
Evaluación y Diagnostico	18	90%
Rehabilitación socio-educativa	20	100
Talleres vocacionales	16	80%
Actividades deportivas	20	100%
Apoyo social y familiar	17	85%
Capacitación	12	60%
Investigación	6	30%

Fuente: Estudio de Mercado

Al preguntar a los encuestados acerca de los servicios que prestará el centro, se encontró que los más solicitados son en su orden: Rehabilitación socio-educativa con 100% ; Actividades deportivas con el mismo porcentaje; Evaluación y diagnostico con un 90 %; la aceptación del apoyo socio-familiar fue del 85%; talleres vocacionales con un 80%. Observar el resto de la distribución en la Tabla 5. Sugirieron la terapia ocupacional para alumnos mayores de 10 años.

TABLA 6. Distribución de la calidad de servicios actuales.

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	6	30%
Regular	6	30%
Deficiente	8	40%

Fuente: Estudio de Mercado.

La calidad de los servicios que prestan los centros donde asisten los niños es deficiente en su mayoría, por lo tanto es necesario brindar servicios de calidad, acordes con las necesidades de la población beneficiada con el proyecto. con lo cual se captaría una mayor demanda del servicio. La distribución se puede apreciar en la Tabla 6, figura 8.

Distribución de calidad de los servicios existentes.

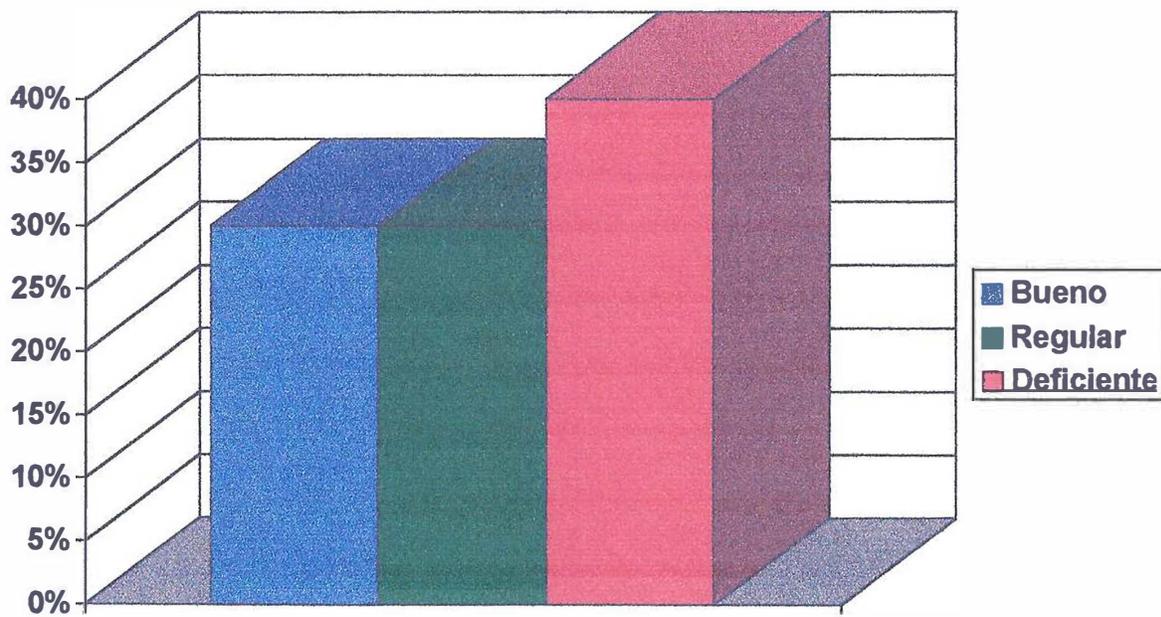


Figura 8

TABLA 7. Distribución de calidad de dotación en los centros existentes.

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Adecuada	4	20%
Suficiente	2	10%
Deficiente	14	70%

Fuente: Estudio de Mercado.

La dotación con que cuentan los centros a los que asisten los niños autistas es deficiente para el 70% de los encuestados, lo que implica que ante una mejor oferta se puede captar una mayor demanda. La distribución se puede apreciar en la Tabla 7, figura 9. Igualmente la infraestructura es deficiente para el 60% de los encuestados.

Distribución de la dotación en los centros existentes.

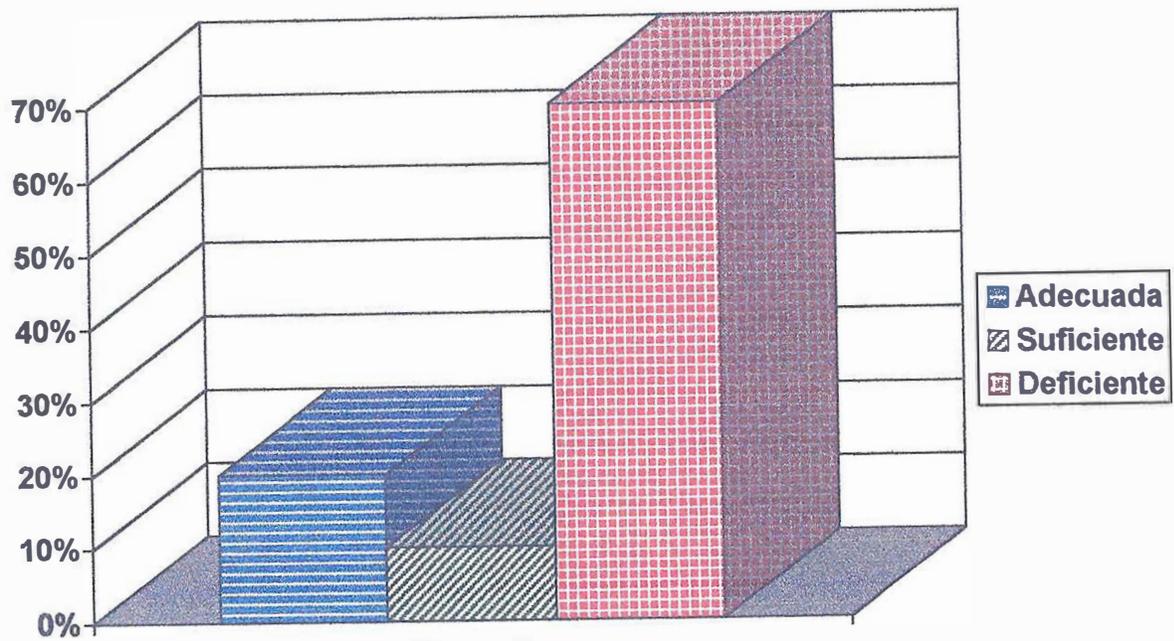


Figura 9

TABLA 8. Capacidades del recurso humano existente.

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	6	30%
Bueno	12	60%
Regular	2	10%
Deficiente	0	0

Fuente: Estudio de Mercado.

En lo relacionado con los recursos humanos y sus capacidades para la atención de estos niños, se pudo constatar que son idóneos para el cargo. En estos centros, los niños autistas son atendidos por profesionales técnicos en educación especial. Cabe anotar que se requiere de una capacitación teórico-práctica adicional, mediante el cual adquieran los conocimientos acerca del síndrome autista. Esto se puede constatar en la Tabla 8, figura 10.

Capacidades del recurso humano existente.

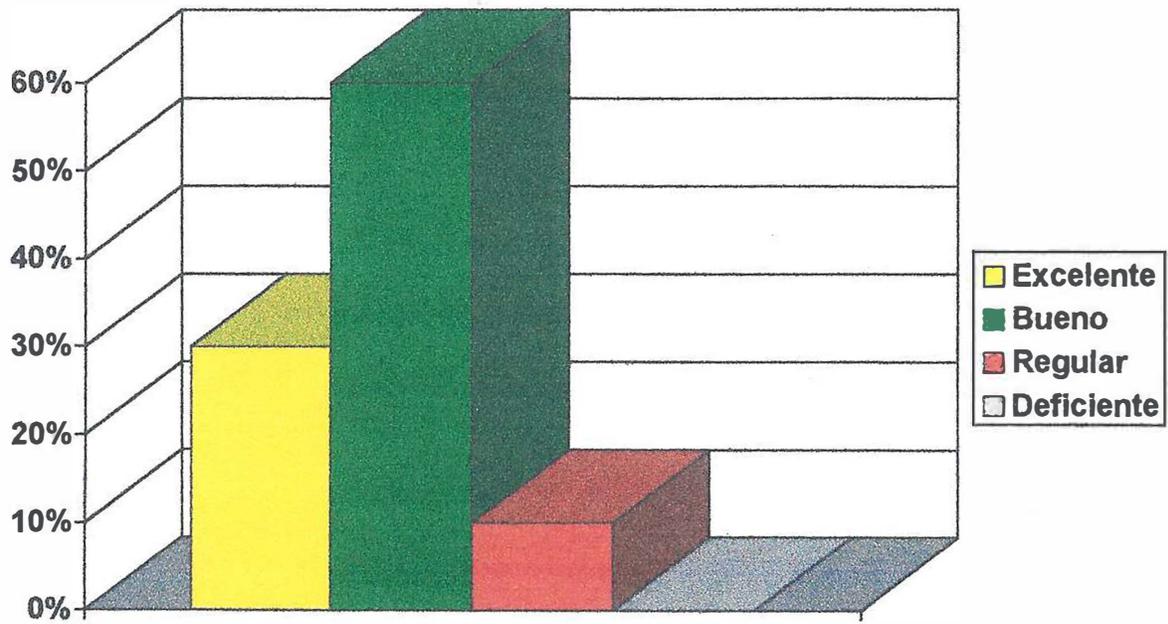


Figura 10

TABLA 9. Información socioeconómica

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
a	4	20%
b	4	20%
c	3	15%
d	3	15%
e	1	5%

Fuente: Estudio de Mercado

Al analizar el ingreso mensual de las familias encuestadas, encontramos que en su mayoría tienen ingresos a) entre \$300.000 y \$900.000 mensuales; seguidos por los que tienen ingresos b) entre \$1'000.000 y 1'500.000; de lo cual se deduce que tienen posibilidad de acceder a los servicios ofrecidos. Esto se puede apreciar en la Tabla 9 .

2.4 CONCLUSIONES

De todo lo anterior se desprenden las siguientes conclusiones:

No existe un Centro de diagnóstico especializado para la detección del síndrome.

La edad en que se detecta es a los dos años, por lo tanto, los servicios se deben brindar para niños de 2 a 15 años o más.

La población autista investigada se encuentra ubicada en diferentes estratos sociales, lo cual indica que para este servicio los usuarios no se miden por el nivel socioeconómico; ya que el 80% asiste a centros de educación especial.

Es de resaltar que existe un solo Centro para niños autistas y atiende un segmento de la población muy bajo (13 niños). lo que corresponde al 7.65% de la población en capacidad de acceder al servicio.

La calidad, la dotación, y la infraestructura son deficientes, lo cual presenta la opción de crear un Centro que satisfaga las necesidades demandadas por la comunidad, optimizando la calidad del servicio que se brinde.

2.5 ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS APLICADAS A PROFESIONALES DE PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN ESPECIAL

El análisis se realiza a partir de los resultados porcentualizados, obtenidos en cada una de las preguntas formuladas.

TABLA 10. Conocimientos acerca del autismo

Indicadores	Frecuencia	Porcentajes
Teóricos	30	100%
Prácticos	10	33.3%
Ninguna experiencia	21	70%
0 - 3 años experiencia	7	23%
4 o más años experiencia	2	6.7%

Fuente: Estudio de Mercado

A partir de los resultados obtenidos en las respuestas, encontramos que solo el 33.3% tiene una experiencia práctica; y el 70% sólo conocimientos teóricos no actualizados; el 23% han trabajado por períodos cortos; sólo el 6.7 tiene una amplia experiencia con esta población. Esto se puede observar en la Tabla 10 y figuras 11 y 12.

Conocimientos sobre el síndrome

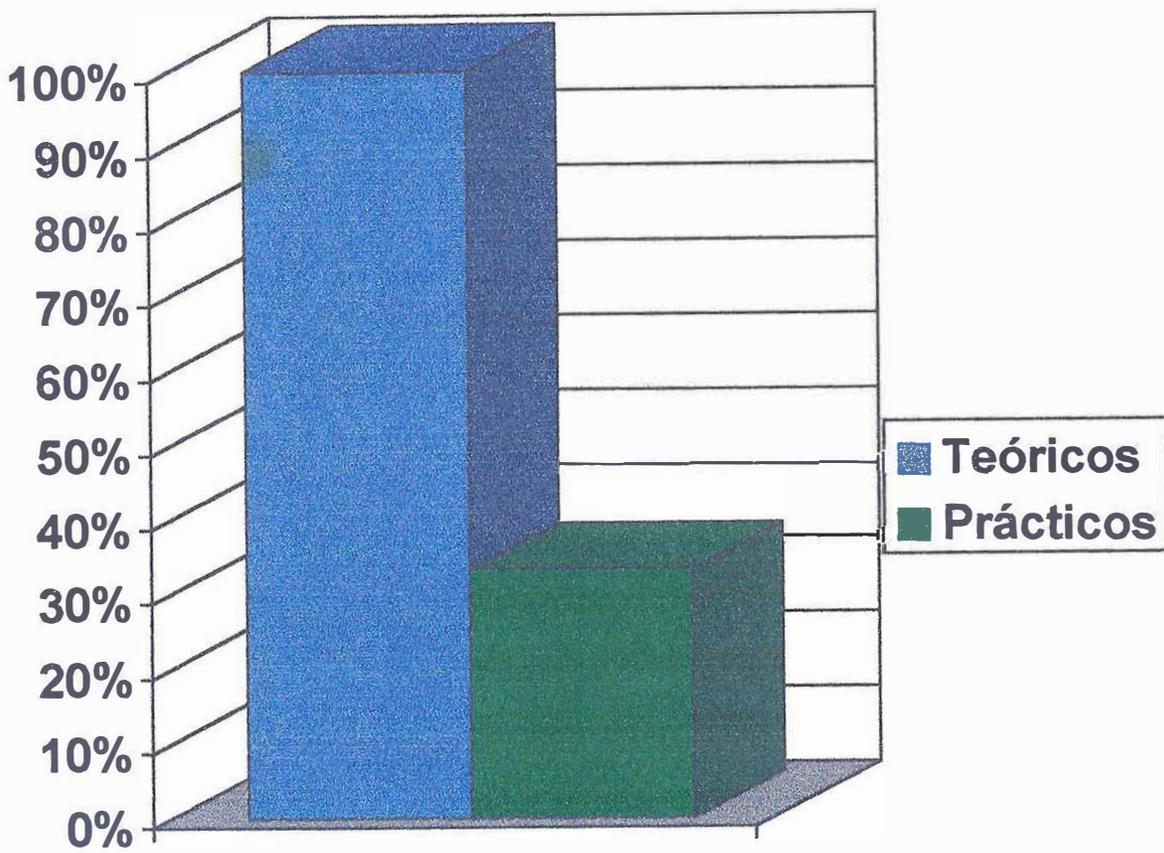


Fig.
11

Experiencia práctica de los profesionales

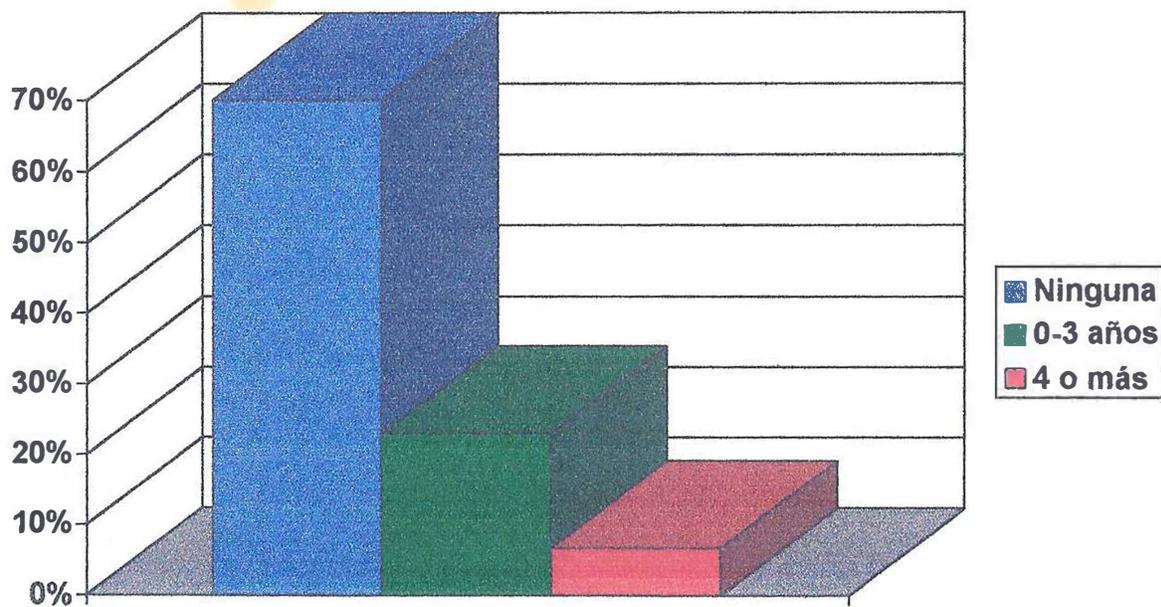


Figura 12

TABLA 11. Conocimientos para trabajar con autistas

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	13.3%
No	26	86.26%

Fuente: Estudio de Mercado

De todos los profesionales encuestados, solo el 13.3% se encuentra capacitado para trabajar con la población autista; por esto es necesario que profesionales y docentes se capaciten. Esto se puede apreciar en la Tabla 11 y figura 13 .

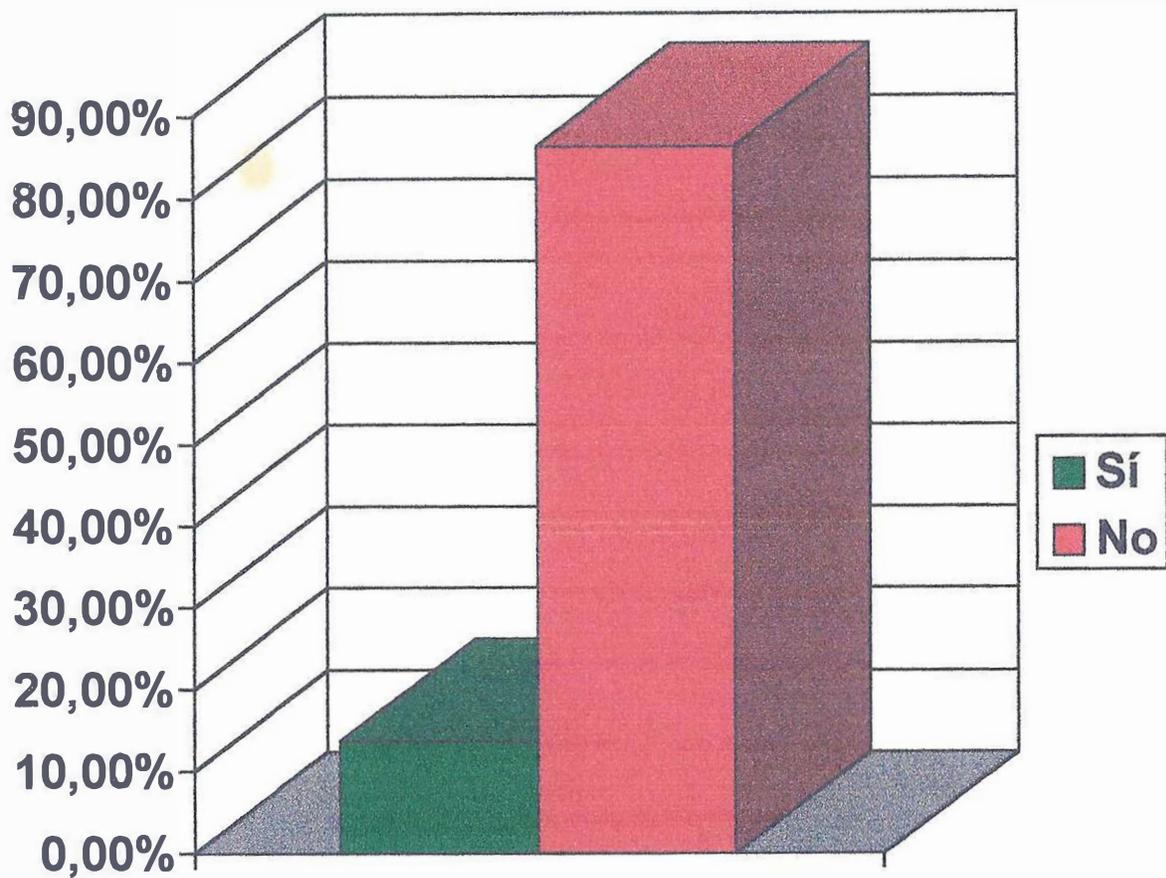
TABLA 12. Participación en la capacitación.

Indicador	Frecuencia	Porcentajes
Si	30	100%
No	0	0%

Fuente: Estudio de Mercado

Todos los encuestados respondieron que les gustaría capacitarse en este síndrome. Como se puede apreciar en la Tabla 12.

Conocimientos para trabajar con la población autista.



**Figura
13**

TABLA 13 Formas de capacitación.

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Talleres	28	93.3 %
Seminarios	19	63.3%
Conferencias	13	43.3%
Otros	4	13.3%

Fuente: Estudio de Mercado

Los profesionales encuestados escogieron como el medio más adecuado para la capacitación, los Talleres teórico- prácticos, con un 93.3%; en segunda instancia los seminarios con un 63.3%, y las conferencias con un 43.3%; un 13.3% contestaron que la capacitación se podría realizar mediante estudio de casos, pero todos conceptuaron que deben capacitarse. Esto se aprecia en la Tabla 13.

TABLA 14 Preferencias temporales para la capacitación

Indicadores	Frecuencia	Porcentajes
Noviembre-Diciembre-Enero.	12	40%
Febrero-Marzo-Abril.	2	6.6%
Mayo-Junio-Julio.	13	43.3%
Agosto-Septiembre-October.	3	10%
Viernes - Sábados.	25	83.3%
Lunes - Martes.	3	10%
Miércoles.-Jueves.	2	6.6%
Tardes	12	40%
Mañanas	2	6.6%
Noche	16	53.3%

Fuente: Estudio de Mercado

En cuanto a las preferencias para realizar la capacitación se encontró que los meses más favorables son los que coinciden con los períodos de vacaciones Noviembre a Enero y Junio a Julio; los días con mayor frecuencia son viernes y sábados y las jornadas de la tarde o de la noche. Esto se puede apreciar en la Tabla 14.

TABLA 15. Secuencialidad en los días para los Seminarios

Indicadores	Frecuencias	Porcentajes
Días seguidos	11	36.6%
Días alternados	19	63.3%

Fuente: Estudio de Mercado.

Los encuestados en su gran mayoría, dijo que les gustaría la capacitación en días alternados con un 63.3% y no días seguidos lo cual arrojó un 36.6%; lo cual se correlaciona con la anterior pregunta donde escogieron los viernes y sábados. Ver Tabla 15.

TABLA 16. Financiación de la Capacitación

Indicadores	Frecuencia	Porcentajes
Padres	20	66.6%
Entidad	0	0%
Propios	10	33.3%

Fuente: Estudio de Mercado.

En cuanto a la obtención de recursos con los cuales asumir los costos de la capacitación, se encontró que cuentan en su mayoría con el apoyo de sus padres 66.6% y con aportes propios el 33.3%. Lo anterior nos muestra que las entidades no facilitan recursos para la capacitación de estos profesionales. Esto se muestra en la Tabla 16 y figura 16.

2.6 CONCLUSIONES

Al analizar los resultados de las encuestas a estos profesionales se corroboran los planteamientos de la descripción del problema, como los siguientes:

- El poco conocimiento que existe sobre el síndrome autismo . Los que tienen algunos conocimientos son teóricos y no actualizados.
- La necesidad de capacitación sobre el síndrome de estos profesionales, no sólo a nivel teórico sino práctico.

En cuanto a la pedagogía especializada necesaria en la educación de esta población se encontró:

- La importancia de la interdisciplinariedad.
- El enfoque de la educación de acuerdo a sus niveles de funcionamiento.
- El modelo educativo desde la óptica conductual, enfatizando habilidades sociales y actividades deportivas.

Igualmente resaltaron la importancia de capacitar a los padres para lograr un verdadero desarrollo integral.

2.7 FACTORES DE LA OFERTA

2.7.1 Oferta de Servicios. La oferta de servicios propuesta por la Corporación Educativa para el Desarrollo Integral para la población autista; descritos anteriormente presenta componentes específicos dentro del proyecto:

- Se presenta como una especialidad dentro de los distintos tipos de discapacitados.
- Se ofrece un servicio integral; no solo de atención al autista sino a nivel familiar y social.
- Brinda dentro de la oferta de servicios capacitación y mejoramiento personal y profesional con miras a un mayor desarrollo humano.
- Promueve y facilita la investigación y mejoramiento de las condiciones socio-culturales de la comunidad social que la compone.

2.7.2 Entidades Competidoras. Dentro del medio local en el cual se desarrolla el presente proyecto, no se encuentran instituciones con las mismas características en los bienes y servicios ofertados,

ya que carecen de la especialización de las funciones. (Centros de rehabilitación generales o Servicios clínicos especializados.)

Por lo tanto, la competencia que tendrá la Corporación es limitada, por no tener las características de la oferta de servicios.

2.8 PRECIOS DE LOS SERVICIOS OFRECIDOS

Evaluación y Diagnóstico	\$150.000.00
--------------------------	--------------

Una vez - con el ingreso.

-- Desarrollo Socio Educativo

Matrícula (una cuota)	\$190.000.00
-------------------------	--------------

Pensiones (diez cuotas)	190.000.00
-------------------------	------------

Insumos didácticos (una cuota)	120.000.00
--------------------------------	------------

Talleres Vocacionales (mensual)	200.000.00
-----------------------------------	------------

Actividades Deportivas	50.000.00
------------------------	-----------

- **Capacitación a Terapeutas Externas**

Seminarios \$200.000.00

- **Capacitación a padres externos**

Seminarios \$150.000.00

- **Orientación y apoyo social familias** 60.000.00

2.9 COMERCIALIZACIÓN

2.9.1 Políticas

-- Se ofrecerán los servicios con las mismas tarifas, a los demandantes.

-- Las tarifas de rehabilitación socio-educativa se ofrecerá a una tarifa favorable a todos los beneficiarios.

-- Se implementará un programa de apoyo económico, a los beneficiarios que lo requieran.

2.9.2 Estrategias

Promoción de los servicios: Prensa, Radio, y correo.

Elementos promocionales: Anuncios, volantes, prospectos

Campaña promocional: Esta se realizara mediante:

-- Conocimiento de la creación de la entidad a través de la difusión por los medios de comunicación.

-- Envío de prospectos de la entidad por medio del correo, a la población autista identificada y ubicada en la encuesta piloto realizada.

-- Publicidad del servicio mediante volantes repartidos persona a persona en sitios estratégicos.

Ventas:

Se harán en forma directa en las instalaciones educativas, mediante la matricula, la cual le da derecho a los servicios educativos.

Las inscripciones a los demás servicios se realizaran gradualmente y en las fechas programadas para la iniciación de cada uno de ellos.

3. ESTUDIO TÉCNICO

3.1 TAMAÑO DEL PROYECTO

La Corporación Educativa para la Población Autista contará con una cobertura para brindar sus servicios socio-educativos de calidad a treinta estudiantes en forma permanente.

Los otros servicios que prestará el centro se realizarán mediante una programación planificada, de tal manera que ésta programación se incluya en la cobertura y capacidad de la Corporación.

La prestación de los servicios en unidad de tiempo se encuentran preestablecidas en la resolución # 002 de 1996 de la Secretaría de Educación Distrital por la cual se reglamenta el calendario académico de los centros de educación, en diez meses laborales divididos en dos periodos académicos con un mes de vacaciones entre cada periodo escolar. En el periodo vacacional comprendido entre Junio y Julio, se realizaran actividades vacacionales complementarias.

3.2 LOCALIZACIÓN DEL PROYECTO

3.2.1 Macrolocalización

Estará localizado en el Distrito Especial y Portuario de Barranquilla.

3.2.2 Microlocalización

Dadas las características especiales de la población demandante determinadas en las encuestas realizadas, mediante las cuales se detectó que esta población está ubicada en distintos sectores o estrato socioeconómicos se estableció la ubicación de la Corporación en la siguiente dirección Cra. 61 Calle 64 esquina. Por considerar esta ubicación equidistante de los distintos sectores de la ciudad, de fácil acceso y suficientes posibilidades de transporte. Igualmente otras condiciones favorables como poco ruido y contaminación, existe seguridad, buenos servicios públicos y status en el sector.

3.3 EQUIPOS Y DOTACIÓN

EQUIPOS Y MAQUINARIAS

EQUIPOS	CANT.	REFERENCIA	CARACTERISTICAS	VR. UNITARIO	VR. TOTAL	PROVEEDOR
Computadores	2	Acer Aspire serie 2000	Pentium 100 a 200 Mhz. 16MG. Edo. Ram expandible a 128MG Disco duro de 1Gb CD Room 8X. Monitor .28 color SVGA.	\$2,764,000	\$5,528,000	LAN SERVICES & CIA LTDA
Computadores	2	Acer Mate Serie 2000	Pentium 100 a 200 Mhz Disco duro de 1GB. Mouse. Monitor .28 color VGA Ambos con garantía de 3 años.	\$1,764,000	\$3,528,000	LAN SERVICES & CIA. LTDA.
Impresora	1	Hewlet Packar	Des Jet 400	310.000	310.000	LAN SERVICES & CIA. LTDA.
Mesas de trabajo	6		Plasticas colores	100.000	600.000	CRUZ Y CANON LTDA.
Sillas de trabajo	30		Plasticas colores	15.000	450.000	" "
Escritorio Ejecutivo	1	2-102-A	En madera	265.680	265.680	J. Y L. RINCON & CIA. LTDA.
Silla Ejecutivo	1	C-2EJ	En madera	223.000	223.000	
Mesa biblioteca computador	1	3080	En madera	232.000	232.000	
Archivador	1		madera	180.000	180.000	
Mesa computador	3			210.000	210.000	J. Y L. RINCON & CIA. LTDA.
Silla secretarial	1	Arena		132.000	132.000	"
"Mesa Conferencia	1	400-16		141.000	141.000	" " "
Sillas auxiliares	6	221	en madera	52.700	316.200	" " "
Televisor 21" Toshiba	1	21	A. color	384.000	384.000	CALI CENTER LTDA.
V.H.S. Sharp	1	VC-A 534		336.000	336.000	" " "
Video Camara Panasonic	1	NV- R500		1.140.000	1.140.000	
Ventiladores Shimasu	4			58.000	232.000	
Juego Sala Espera	1	California	Tapizado en tela chintz.	1.000.000	1.000.000	MUEBLES JAMAR

3.4 SERVICIOS PROFESIONALES

3.4.1 Perfil profesional Dentro del perfil profesional del recurso humano necesario para los servicios ofrecidos, se requiere personal especializado y con experiencia en el síndrome autista. Además se les exigirá presentación del diploma que los acredite como profesional, en las diferentes disciplinas necesarias; igualmente certificación del escalafón en que se encuentran expedido por la Secretaría de Educación Distrital. Al personal administrativo igualmente se les

exigirá diploma en las áreas requeridas. Estos profesionales también deben poseer una gran sensibilidad humana y actitudes especiales por lo especial de la población con quienes van a trabajar.

3.4.2 Salarios profesionales. Al personal mencionado se le asignarán salarios mensuales de acuerdo a su especialización, experiencia y nivel en el escalafón educativo; también se les reconocerán todas las prestaciones sociales reglamentadas por la ley.

3.5 DISTRIBUCIÓN FÍSICA DEL CENTRO

Para la distribución se tiene en cuenta tanto equipos, muebles y las condiciones de ubicación que garanticen el buen funcionamiento, de estos basándose en objetivos como:

- Separación del Area Administrativa y personas que laboren en ella, del Area Educativa.
- Silencio y paso restringido al área educativa, para lograr la concentración de los alumnos.
- Organización y puntualidad del equipo interdisciplinario en los programas a desarrollar con cada grupo de alumnos.

Ver plano adjunto. 'Distribución física de Cedipa'.



3.5.1 Proceso en la prestación del servicio

La prestación de los servicios se presta de la siguiente manera:

Cuando los padres lleguen a la Corporación, los atenderá el Asistente Administrativo quien les suministrará toda la información sobre los servicios que presta la Corporación, tarifas y políticas. Si la familia esta interesada en los servicios seguidamente los atenderá el Trabajador Social quien les aplicará la ficha socioeconómica. Luego si el alumno no ha sido evaluado, se le dará la cita con la Psico-orientadora para la evaluación respectiva; con base en el resultado de esta evaluación se le diseña su programa educativo y se ubica en el aula con la educadora especial para la implementación y desarrollo de dicho programa. Lo mismo harán cada uno de los profesionales del area educativa que laboran en la Corporación. Para la prestación de los servicios de Talleres vocacionales y actividades extracurriculares se tendrá en cuenta las habilidades, potencialidades y nivel de funcionamiento de cada alumno, lo cual será consultado con sus padres.

DIAGRAMA DE FLUJO DEL SERVICIO

Información 

Movilización 

Prestación Servicios 

Detalle del Método	Actividad	Tiempo promedio
1- Recibir al beneficiario potencial y suministrar la información sobre los servicios que presta la Corporación Tarifas, políticas.etc.	 →   	5 minutos
2- Conducción del beneficiario al profesional respectivo que lo atenderá.	 →   	1 hora
3- Ubicación del alumno en el aula para ofrecer servicio educativo.	 →  	6 horas.

4.0 ASPECTO LEGAL

Para el funcionamiento de la Corporación Educativa de Educación no formal, para la población autista se requiere lo siguiente:

Después de elaborar el Acta de Constitución y los Estatutos que regirán la Corporación ejecutora del proyecto, se presentan ante la Secretaría de Gobierno Departamental, y luego a la Secretaría de Educación.

Para la solicitud de licencia de iniciación de labores:

- Fechas de inscripción: Abril a Junio, calendario A; Agosto a Noviembre, calendario B.
 - Cursos de capacitación en proyectos: mes de Julio calendario A, Enero calendario B.
 - Elaboración y entrega del proyecto (PEI) a la Secretaría de Educación. Agosto, calendario A; Abril, calendario B.
-

- Estudio y correcciones al proyecto: Septiembre, calendario A, Febrero calendario B.
- Visita de aprobación del proyecto: Octubre a Noviembre, calendario A; Abril - Mayo calendario B.
- Entrega de licencia de iniciación de labores: Diciembre calendario A, Junio calendario B.
- Iniciación del centro, Enero para calendario A; Junio para calendario B.

La inscripción ante la Secretaría de Educación es renovable cada año. Estos trámites no tienen ningún costo.

Por ser una Corporación Educativa sin ánimo de lucro no esta obligada a pagar impuestos de Industria y Comercio, es declarante pero no aportante. Ante la Secretaría de Educación se registra el nombre de la Corporación Educativa. La solicitud del NIT número de identificación tributario se solicita en la Dian. diligenciando un formulario que entregan en esas oficinas, la entrega del NIT, tiene una duración de 15 días. A los Bomberos se hace una solicitud escrita o verbal, tres días después hacen la visita, se anexa formatos de revisión de establecimientos varios; Tiempos de entrega del certificado, tres días hábiles.

4.1 TIPO DE SOCIEDAD

La sociedad realizadora del proyecto será una sociedad sin ánimo de lucro, constituida por cinco profesionales aportante del capital necesario para la iniciación del proyecto.

4.2 POLÍTICAS EDUCATIVAS

Este proyecto se apoya en los propósitos del Plan Decenal de Desarrollo Educativo, cuales son realizar las transformaciones educativas que el país necesita.

En el mundo contemporáneo la educación se constituye en la posibilidad mas cierta de desarrollo social y humano de un pueblo. Por lo tanto un centro integral como el que se proyecta se inserta dentro de la problemática educativa.

El proceso educativo, inspirado en la vida misma, será integral y estará centrado en el desarrollo de las potencialidades y los talentos de las personas. Siendo este el principal objetivo del proyecto. Esto se muestra en el cuarto propósito que dice: “Integrar orgánicamente en un solo sistema la institucionalidad del sector educativo y las actividades educativas de la sociedad civil” . Constituido por todas

las formas de educación incluyendo la atención a poblaciones especiales, como la educación para personas con limitaciones o capacidades excepcionales.

El noveno propósito dice: “Ofrecer a todos los colombianos y colombianas una educación de calidad en condiciones de igualdad”.

Esto implica orientar la tarea educativa hacia el desarrollo integral del ser humano, y el fortalecimiento de tres aspectos básicos: el desarrollo intelectual, afectivo, ético y estético; formación para la participación y democracia y formación para el trabajo productivo.

Por lo tanto el Proyecto de Educación Integral para la población autista se integrará a la organización y el esfuerzo de equipos sociales y estatales a los planes decenales por intermedio de las juntas distritales establecidas para el proceso de adopción, ejecución, seguimiento y evaluación del mismo.

A nivel de políticas distritales se ajustará a los lineamientos que en cuanto a calendario y funcionamiento establece la alcaldía de Barranquilla a través de la Secretaría de Educación, mediante resolución # 002 de 1996.

Este proyecto se apoya en los propósitos del Plan Decenal de Desarrollo Educativo, cuales son realizar las transformaciones educativas que el país necesita.

En el mundo contemporáneo la educación se constituye en la posibilidad más cierta de desarrollo social y humano de un pueblo.

Esto implica orientar la tarea educativa hacia el desarrollo integral del ser humano, y el fortalecimiento de tres aspectos básicos: el desarrollo intelectual, afectivo y ético y estético; formación para la participación y democracia y preparación para el trabajo.

La realización de este proyecto se apoya también, en los artículos 1, 13, 47 y 49 de nuestra Constitución Nacional; los cuales dicen que todo individuo colombiano tiene derecho a una vida digna, con satisfacción de sus necesidades. En cuanto a la educación que toda persona con problemas excepcionales, tiene derecho a una educación especializada.

5. MODELO ADMINISTRATIVO

5.1 ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA

5.1.1 Nombre o Razón Social: Corporación Educativa para el Desarrollo Integral de la Población Autista .

5.1.2 Sigla: CEDIPA

5.1.3 Objeto Social: La Corporación Educativa prestará servicios socio-educativos a la población autista de Barranquilla y a sus familias.

5.2 CONSTITUCIÓN

La primera etapa será la conformación del Ente ejecutor, una Corporación sin ánimo de lucro, mediante la elaboración de los

estatutos, conformación del patrimonio por medio de aportes, el objeto, duración de la entidad y causales de disolución. La cual registrará su nombre en la Cámara de Comercio de la ciudad de Barranquilla, para la obtención de la Personería Jurídica. Según decreto 2340 de 1995.

Luego se hará la presentación del proyecto a diferentes entidades nacionales e internacionales de crédito blando para obtener financiamiento y otras para obtener apoyo económico y de dotación .

Seguidamente, se hará una labor de divulgación y promoción a nivel local, regional y nacional por volantes y radio .

Se tramitará la licencia de iniciación de labores ante la Secretaría de Educación Departamental.

Los miembros de la sociedad conformarán un equipo de trabajo para la dotación y adecuación del centro. Este equipo se encargará del manejo de los recursos financieros, procurando siempre la optimización de estos recursos.

Seguidamente, se procederá a seleccionar el profesional que dirigirá el centro y éste seleccionará el resto del personal que formará el equipo interdisciplinario relacionado en Oferta de Servicios.

Como principal actividad está, el diseñar técnicas especiales mediante cursos, talleres para enseñarles a hablar, actuar y pensar como individuos con un alto Nivel de realización, para crear un espíritu corporativo con las características de compromiso consigo mismo y con la Corporación en la cual van a laborar. Divulgando la misión objetivos, estrategias y políticas. El modelo será participativo, pero sin dejar de lado el control de gestión.

Se utilizará la Planificación Estratégica, ya que esta dirige la atención a los objetivos generales, por tanto, orienta las actividades hacia los resultados claves, lleva a la empresa a utilizar como criterio la Eficacia.

Se desarrollarán programas de motivación por la potenciación de la capacidad personal, los incentivos sico-sociales serán más importantes que los económicos, y serán individuales y grupales .

El Coordinador Educativo y su equipo diseñarán e implementarán las estrategias y programas a desarrollar, también los horarios y rotación de cada uno de los profesionales en el trabajo diario de las diferentes áreas, reuniones de trabajo, actividades mensuales y entrega de informes de cada alumno; ya que los programas deben ser individuales, para de esta forma evaluar los logros obtenidos por cada

uno de ellos. Igualmente evaluar el desempeño de los profesionales y obtener retroalimentación del equipo.

5.3 DIVISIONES ADMINISTRATIVAS

Las divisiones administrativas serán dos: Area Administrativa Financiera y el Area Educativa Operacional, estas áreas trabajarán como equipos interfuncionales hacia el logro de un objetivo común, cual es la calidad del servicio de una manera integral, respondiendo a las necesidades de los beneficiarios.

5.4 FUNCIONES ADMINISTRATIVAS

Estas áreas formarán dos comités, El Area Administrativa conformado por la Junta Directiva de la Corporación y será el comité de tipo decisorio. El Area Educativa conformada por los profesionales del equipo interdisciplinario del Centro será el comité de apoyo. Este comité educativo se acogerá al PEI, decreto 1860, Ley 115 Ley General de Educación.

5.5 MISIÓN INSTITUCIONAL

La misión de la primera Corporación Educativa para la población autista de la región y el país, es lograr el desarrollo integral de esta población, mejorando su calidad de vida e incorporándolos a la educación regular y al área laboral. Esta misión se logrará:

- Proporcionando a los clientes-beneficiarios, la satisfacción de sus necesidades socio-educativas.

 - Manteniendo dentro de la organización los postulados de Eficacia Eficiencia + Efectividad) ; haciendo énfasis en la capacitación, desarrollo y crecimiento de su recurso humano.

 - Se implementará un esquema de administración participativa que consolide el compromiso de sus colaboradores.

 - Optimizando la utilización de los recursos materiales y financieros.

 - Aprovechando la experiencia del recurso humano y los valores que sustentarán sus acciones.

 - Se incorporarán técnicas y programas eficaces para el desarrollo socio-educativo de los beneficiarios.
-

-- En el proceso de crecimiento el principal objetivo será desarrollar nuevos servicios innovadores con tecnología moderna, que garanticen tanto la rentabilidad económica como la social.

5.6 POLÍTICAS Y ESTRATEGIAS

Se implementará un sistema para el establecimiento de la política de tarifas y control de costos; aplicación de ficha socioeconómica.

El Comité decisorio tendrá a su cargo la consecución de donaciones y becas para alumnos que, según estudio socioeconómico no dispongan de los recursos suficientes para el pago de la tarifa pensional establecida.

Igualmente, el profesional en trabajo social, hará contacto con su similar en las empresas donde trabajen sus padres, para tramitarles la beca por la diferencia que ellos no puedan costear.

Se incrementará la generación interna de fondos y aprovechará las fuentes de financiación de carácter nacional e internacional.

Se establecerán sistemas de capacitación, especialización y crecimiento personal del equipo interno.

Se organizarán reuniones mensuales de los comités decisorio y de apoyo, para determinar e implementar nuevas acciones a fin de alcanzar los objetivos propuestos.

Se fijará un calendario de reuniones mensuales con seis meses de anticipación, con los padres de familia, para motivarlos y concientizarlos a su integración y seguimiento a los programas educativos, con el propósito de mantener y aumentar los logros de sus hijos.

5.7 ORGANIGRAMA

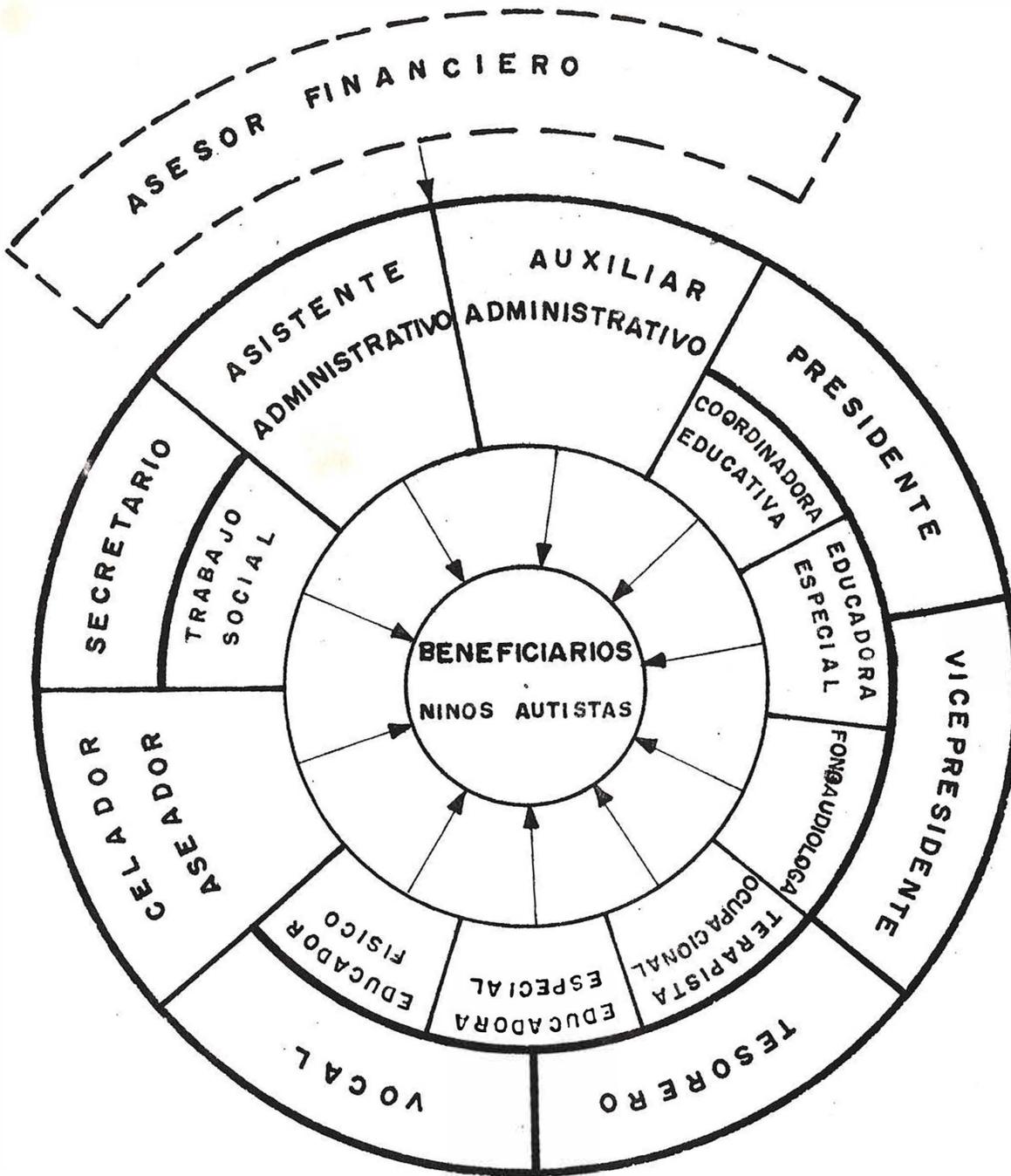
El organigrama representa las dos áreas que conformarán la Corporación Educativa, las cuales trabajarán como equipos interfuncionales hacia un objetivo común: Los beneficiarios.

El Area Administrativa Financiera estará conformada por los cinco miembros fundadores de la Corporación o Ente Ejecutor del proyecto, que serán: Presidente, Vicepresidente, Tesorero, Secretario y Vocal además también será integrante de esta área; el Asesor Administrativo,

El Area Educativa Operacional estará conformada por los profesionales que formarán el equipo interdisciplinario de la Corporación Educativa. y son: Sico-orientadora quien será la Coordinadora Educativa, Fonoaudióloga, Terapeuta Ocupacional, Educadoras Especiales, Educador vocacional, Educador físico, Trabajador social, Asistente Administrativo, Auxiliar Administrativo y Celador Aseador.

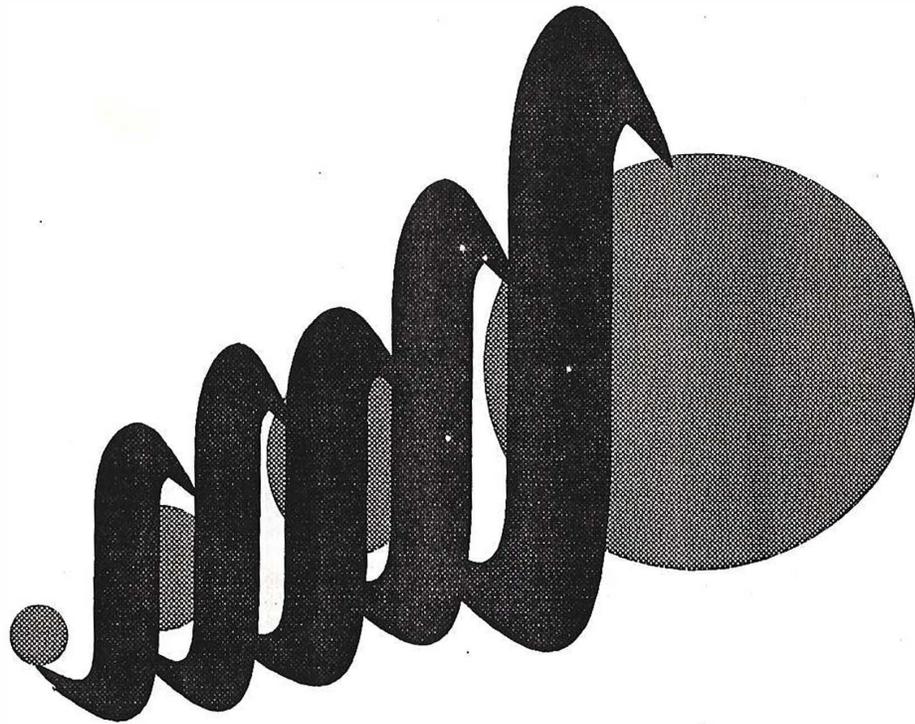
El modelo será participativo, con control de gestión.

ORGANIGRAMA CEDIPA



— AREA EDUCATIVA OPERACIONAL
— AREA ADMINISTRATIVA

LOGOTIPO CEDIPA



5.8 REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO I

ARTICULO 1 El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa, CEDIPA con domicilio principal en Barranquilla y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Empresa como todos sus trabajadores.

Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTICULO 2. Quien aspire a tener un puesto en la empresa Cedipa debe hacer la solicitud por escrito para registrarla como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Certificados del último patrono con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicios, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- b) Certificado de dos personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso, del plantel de educación donde hubiere estudiado.
- c) Libreta de servicio militar, cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según el caso.

Los menores de dieciocho (18) años necesitan para trabajar autorización escrita del Inspector del Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del Defensor de Familia.

Prohíbese el trabajo de los menores de catorce (14) años y es obligación de sus padres disponer que acudan a los centros de enseñanza. Excepcionalmente y en atención a circunstancias especiales calificadas por el Defensor de Familia, los mayores de doce (12) años podrán ser autorizados para trabajar por las autoridades señaladas en este artículo con las limitaciones previstas en el Código del Menor.

ARTICULO 3. La empresa puede admitir mediante la renuncia de los riesgos respectivos a los trabajadores de que trata el aparte b) del artículo 340 del Código Sustantivo del Trabajo, en armonía con el artículo 341 y los incisos 1 y 2 del artículo

342 del mismo Código y en ningún caso aquellos trabajadores a que se refiere el inciso 3. del artículo último.

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 4. Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar sus servicios a la empresa, a cambio de que ésta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado por un tiempo determinado y le pague el salario convenido.

ARTICULO 5. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO 6. El contrato de aprendizaje debe contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Nombre de la empresa o empleador.

2. Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.
3. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
4. Obligación del empleador y del aprendiz y derechos de éste y aquel.
5. Salario del aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato.
6. Condiciones del trabajo, duración, vacaciones y periodos de estudio.
7. Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato y,
8. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

ARTICULO 7. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito; en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

ARTICULO 8. El salario inicial de los aprendices no podrá en ningún caso ser inferior al 50% del mínimo convencional o el que rija en la respectiva empresa, para los trabajadores que desempeñen el mismo oficio y otros equivalentes o asimilables a aquel para el cual el aprendiz recibe formación profesional en el Servicio Nacional de Aprendizaje. Esta remuneración deberá aumentarse proporcionalmente hasta llegar a ser, al comenzar la última etapa productiva del aprendizaje, por lo menos igual al total del salario que en el inciso anterior se señala como referencia (Art.7. Decreto 2375 de 1974).

ARTICULO 9. Además de las obligaciones que se establecen en el Código Sustantivo del Trabajo para todo empleado, el aprendiz tiene las siguientes:

1. Concurrir asiduamente tanto a los cursos como a su trabajo con diligencia y aplicación sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes de la empresa, y,
2. Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

ARTICULO 10. Además de las obligaciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, la empresa tiene las siguientes para con el aprendiz:

1. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica completa del arte y oficio, materia del contrato.
2. Pagar al aprendiz el salario pactado según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los períodos de trabajo como en los de enseñanza, y
3. **Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje, preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido.**

ARTICULO 11. En lo referente a la contratación de aprendices así como la proporción de éstos, la empresa se ceñirá a lo prescrito por el Decreto 2838 de diciembre 14 de 1960, esto es, contratar un número de trabajadores aprendices que en ningún caso por ser superior al 5% del total de los trabajadores ocupados. Las fracciones de unidad en el cálculo del porcentaje que se precisa en este artículo darán lugar a la contratación de un trabajador aprendiz.

ARTICULO 12. El contrato de aprendizaje no puede exceder de tres (3) años de enseñanza y trabajo, alternados en periodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio y sólo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficio que serán publicadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considerará para todos los efectos legales, regido por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendiz en este oficio.

ARTICULO 13. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

1. Los primeros tres meses se presumen como periodo de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales y de otra la conveniencia de continuar el aprendizaje.
2. El periodo de prueba a que se refiere éste artículo se rige por las disposiciones generales del Código del Trabajo.
3. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la empresa deber reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.

4. En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de la ley 188 de 1959, el contrato de aprendizaje se regir por el Código Sustantivo del Trabajo.

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 14. La empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

ARTICULO 15. El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

ARTICULO 16. El periodo de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato.

ARTICULO 17. El periodo de prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el periodo de prueba y el trabajador continuare al servicio del patrono con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones.

CAPITULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 18. No tienen el carácter de trabajadores propiamente dichos de la empresa, sino el de meros trabajadores accidentales ó transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa los cuales sólo tienen derecho al pago del descanso en los domingos y demás días en que es legalmente obligatorio y remunerado y en cuanto a las prestaciones se refiere a las indicadas en el inciso 2 del artículo 223 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPITULO IV

HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 19. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

En la mañana: 8:00 a.m. a 12:00 a.m.

En la tarde : 2:00 p.m. a 6:00 p.m.

Periodos de descanso: 12:00 a.m. a 2:00 p.m.

PARAGRAFO 1: Los días laborables son: Lunes a Sábado.

PARAGRAFO 2: En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

PARAGRAFO 3: JORNADA ESPECIAL- En las empresas, factorias o nuevas actividades que se establezcan a partir de la vigencia de ésta ley, el empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis 36 a la semana.

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un 1 día de descanso remunerado.

PARAGRAFO 4: El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador contratarlo para la ejecución de dos 2 turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo. Para implantar la jornada antedicha el empleador deber obtener la aprobación administrativa del Reglamento Interno de Trabajo.

CAPITULO V

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 20. Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 6:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 6:00 p.m. y las 6:00 a.m.

ARTICULO 21. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede la máxima legal.

ARTICULO 22. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de una autoridad delegada por éste; siempre que la empresa en vista de esta autorización, considere efectuarlo en caso necesario.

ARTICULO 23. Tasas y Liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro.

ARTICULO 24. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período siguiente.

PARAGRAFO: La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTICULO 25. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 22 de este Reglamento.

PARAGRAFO: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez horas (10) diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

CAPITULO VI

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 26. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todos los trabajadores tanto del sector público como del privado, tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11

de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

2. Para el descanso remunerado del seis de enero, diez y nueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

PARAGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

PARAGRAFO 2. LABORES AGROPECUARIAS.- Los trabajadores de empresas agrícolas, forestales y ganaderas que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los domingos y días de fiesta remunerándose su trabajo en la forma prevista en el artículo 179 y con derecho al descanso compensatorio.

AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el patrono debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puede disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.

ARTICULO 27. El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 26 de éste reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

ARTICULO 28. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 29. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

ARTICULO 30. La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El patrono tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones.

ARTICULO 31. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

ARTICULO 32. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año, siempre que ésta no sea inferior a seis (6) meses. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

ARTICULO 33. 1. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.

3. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, o de confianza.

ARTICULO 34. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que está devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ARTICULO 35. Todo empleador llevar un registro de vacaciones en el que se anotar la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas.

PARAGRAFO En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.

PERMISOS

ARTICULO 36. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.

En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.

En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dar con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa.

CAPITULO VII

SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTICULO 37. Formas y libertad de estipulación.

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

4. El trabajador que desee acogerse a ésta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

ARTICULO 38. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por períodos mayores.

ARTICULO 39. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese. Periodos: Quincenal.

ARTICULO 40. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no pueden ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.

2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente.

CAPITULO VIII

SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTICULO 41. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el Instituto de los Seguros Sociales en donde aquellos se hallen inscritos.

ARTICULO 42. Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deber comunicarlo al administrador de la empresa, quien hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si éste no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTICULO 43. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTICULO 44. El trabajador que se encuentre afectado de enfermedad que no tenga el carácter de profesional y aunque no lo inhabilite para el trabajo, pueda constituir peligro para la sanidad del personal, por ser contagiosa o crónica, será aislado provisionalmente hasta que el médico certifique si puede reanudar tareas o si debe ser retirado definitivamente, dando aplicación al Decreto 2351/65, artículo 7. numeral 15.

ARTICULO 45. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

ARTICULO 46. En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada al médico si lo tuviere, o uno particular si fuere necesario, tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente.

ARTICULO 47. En caso de accidente no mortal, aún el mas leve o de apariencia insignificante, el trabajador le comunicará inmediatamente al Jefe del Departamento respectivo o al Administrador de la empresa o empleado que haga sus veces, para que éstos procuren los primeros auxilios, prevean la

asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo del Trabajo. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 48. La empresa no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, pues sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responder de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador, el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTICULO 49. De todo accidente se llevará registro en libro especial, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales, si los hubiere, y en forma sintética lo que éstos puedan declarar.

ARTICULO 50. En todo caso en lo referente a los puntos de que trata éste capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas del reglamento especial de higiene y seguridad que aquella tenga aprobado por la División de Medicina del Trabajo del Ministerio de Trabajo, de acuerdo con lo establecido en los artículos 349, 350 y 352 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPITULO IX

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 51. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores,
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo,
- c) Procurar completa armonía e inteligencia con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Ser verídico en todo caso.
- h) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo y
- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

PARAGRAFO: Se deja expresamente establecido que los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la seguridad pública, en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección de personal de la policía ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento ni alimentación gratuitos, ni hacer dádivas.

CAPITULO X

ORDEN JERÁRQUICO

ARTICULO 52. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:
Coordinador Educativo.

CAPITULO XI

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ARTICULO 53. Queda prohibido emplear a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Tampoco ser empleadas en trabajos subterráneos, salvo que se trate de una empresa en que estén laborando los miembros de una misma familia; la mujer cualquiera sea su edad, no puede trabajar en el lapso comprendido de las 10:00 de la noche a las 5:00 de la mañana, en ninguna de las siguientes empresas:

- a) Las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase.
- b) La construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación, demolición de edificios y construcción de toda clase de ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, canales, instalaciones para la navegación interior, caminos, túneles, puentes, viaductos cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, distribución de agua u otros trabajos de construcción, así como las obras de preparación y cimentación que preceden a los trabajos antes mencionados.
- c) El transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vías marítima o fluvial, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos y almacenes.

PARAGRAFO. (Arts 245 y 246 del Decreto 2737/89). **TRABAJOS PROHIBIDOS PARA MENORES DE EDAD.** Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyan agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad esté expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos x, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras y otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas en ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.

22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

PARAGRAFO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en éste artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes.

CAPITULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 54° Son obligaciones especiales de la empresa:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
 2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
 3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad, a éste efecto el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
 4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
 5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
 6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el Capítulo VIII de éste reglamento.
 7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
 8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
- Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el patrono le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
 10. Conceder a las trabajadoras que están en periodo de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
 11. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producir efecto alguno el despido que el patrono comunique a la trabajadora en tales periodos o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
 12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
 13. Cumplir éste reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
 14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, éste garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y conceder licencia no remunerada cuando la

actividad escolar así lo requiera. Ser también obligación de su parte, afiliarse al Instituto de Seguros Sociales a todos los trabajadores menores de edad que laboren a su servicio, lo mismo que suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa.

ARTICULO 55 Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de éste reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar los delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 56 Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa de éstos para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos que la ley los autorice.
 - c) El Banco Popular, de acuerdo a lo dispuesto por la ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar las retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma en que la ley lo autoriza.
 - d) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en ejercicio de sus derechos de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer, o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados de servicio.

9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deber pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el patrono en forma ilegal ha retenido o disminuído colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, ser imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

ARTICULO 57 Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.

2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.

3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.

7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.

8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado.

CAPITULO XIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 58 La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo.

ARTICULO 59 Se establecen las siguientes clases de faltas leves y las correspondientes sanciones disciplinarias, así:

a) El retardo hasta de (15) quince minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo por tres días.

b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.

c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses.

d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

PARAGRAFO. La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar, el valor de las multas se consignarán en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones. Las multas no podrán exceder del valor de la quinta (1/5) parte del salario de un día.

ARTICULO 60 Las multas que se preveen sólo pueden causarse por retardos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no pueden exceder de la quinta (1/5) parte del salario de un día y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento.

ARTICULO 61 Constituyen faltas graves:

- a) El retardo hasta de (15) quince minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 62 Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el patrono deber oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deber estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva.

ARTICULO 63 No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.

CAPITULO XIV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTICULO 64 Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de GERENTE, quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

ARTICULO 65 Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

PARAGRAFO. En la empresa NO existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XV

PUBLICACIONES

ARTICULO 66 Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, el patrono debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

Con el Reglamento debe fijarse la resolución aprobatoria.

CAPITULO XVI

VIGENCIA

ARTICULO 67 El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de éste Reglamento.

CAPITULO XVII

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 68 Desde la fecha que entra en vigencia éste reglamento, quedan suspendidas las disposiciones del reglamento que antes de ésta fecha, haya tenido la empresa.

CAPITULO XVIII**CLÁUSULAS INEFICACES**

ARTICULO 69 No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

CIUDAD**DIRECCIÓN****DEPARTAMENTO****FECHA**

5.9 DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES

Nombre del cargo: Coordinador Educativo

División: Educativa Operacional.

Resumen: Implementar, coordinar y evaluar los programas socio-educativos de los alumnos y sus familias, y el desempeño de los profesionales a su cargo.

Funciones Principales:

- 1- Evaluación de los alumnos.
- 2- Manejo del recurso humano.
- 3- Coordinación programas socio-educativas

Factores

Conocimientos y Habilidades

- 1- Educación: Profesional
- 2- Experiencia: Mínimo tres (3) años
- 3- Entrenamiento:
- 4- Habilidad mental: mucha
- 5- Habilidad manual: poca.

Responsabilidad:

- 1- Por supervisión: Mucha
-

- 2- Por errores: Mucha
- 3- Por contactos: Mucha
- 4- Por informaciones confidenciales: Mucha

Esfuerzo: Mental: Mucho
Visual: Regular
Físico: Regular

Condiciones de trabajo:
Medio ambiente: Excelente
Riesgos: Ninguno

Nombre del cargo: Trabajador social

División: Educativa Operacional

Nombre del cargo de quien depende: Coordinador Educativo.

Resumen: El trabajador social tendrá a su cargo la aplicación de la ficha socioeconómica a las familias solicitantes de los servicios; y el contacto con su similar en las empresas donde laboren los padres.

Funciones principales:

- 1- Atender personalmente a todas las familias solicitantes.
 - 2- Realizar las visitas domiciliarias a los beneficiarios potenciales.
 - 3- Mantener contacto con los trabajadores sociales de las empresas.
 - 4- Consecución de apoyo económico de estas empresas.
-

Factores:**Conocimientos y habilidades:**

- 1-Educación : Profesional
- 2- Experiencia: Mínimo 1 año, cargos similares.
- 3- Entenamiento: Básico
- 4- Habilidad mental: Mucha
- 5- Habilidad manual: Poca

Responsabilidad:

- 1- Por supervisión: Poca
- 2- Por errores: Regular
- 3- Por contactos: Mucha
- 4- Por informaciones confidenciales: Mucha

Esfuerzo:

- 1- Mental : Mucho
- 2- Visual: Regular
- 3- Físico: Regular

Condiciones de trabajo:

- 1- Medio ambiente: Excelente
 - 2- Riesgos: Ninguno
-

Nombre del cargo: Asistente Administrativo

División: Administrativa y Educativa Operacional.

Nombre del cargo de quien depende: Coordinador Educativo y Presidente Junta Directiva.

Resumen: El asistente administrativo atenderá de manera optima a los beneficiarios potenciales y reales, suministrándole información sobre los servicios que presta la Corporación Educativa. También llevará las hojas electrónicas sobre las actividades contables de la Corporación.

Funciones Principales:

- 1- Atención a los beneficiarios telefónica y personalmente.**
- 2- Programar citas al Coordinador Educativo y Trabajador Social**
- 3- Elaborar toda documentación del área administrativa y educativa.**
- 4- Manejar microcomputador, porque toda la información será sistematizada.**
- 5- Suministrar la información requerida por la Junta Directiva de la Corporación.**
- 6- Elaborar las hojas electrónicas de las actividades contables, requeridas por el Asesor Financiero.**

Factores:

Conocimientos y Habilidades:

- 1- Educación: Técnica
- 2- Experiencia: Mínimo tres (3) años.
- 3- Entrenamiento: Básico
- 4- Habilidad mental: Mucha
- 5- Habilidad manual: Mucha

Responsabilidad:

- 1- Por supervisión: Ninguna
- 2- Por errores: Mucha
- 3- Por contactos: Mucha
- 4- Por información confidencial: Mucha

Esfuerzo:

- 1- Mental: Regular
- 2- Visual: Mucho
- 3- Físico: Mucho

Condiciones de trabajo:

- 1- Medio ambiente: Excelente
- 2- Riesgos: Ninguno.

Nombre del cargo: Educador Especial

División : Educativa Operacional.

Nombre del cargo de quien depende: Coordinador Educativo.

Resumen: Tendrá a su cargo la implementación y el desarrollo de los programas socio-educativos a cada grupo de niños, según su nivel de

funcionamiento. Presentando informes al Coordinador Educativo. Igualmente, participará en la capacitación a los padres.

Funciones Principales

- 1- Desarrollar los programas socio-educativos a los alumnos.
- 2- Presentar informes de logros al Coordinador Educativo.
- 3- Presentar informes de logros a los padres de familia.
- 4- Participar en los programas de capacitación como co-terapeutas a los padres de familia.
- 5- Participar en la implementación de nuevos programas, de acuerdo a logros obtenidos por los alumnos a nivel individual.

Factores

Conocimientos y habilidades:

- 1- Educación: Profesional
- 2- Experiencia: Mínimo tres (3) años.
- 3- Entrenamiento: Especializado
- 4- Habilidad mental: Mucha
- 5- Habilidad manual: Mucha

Responsabilidad:

- 1- Por supervisión: Mucha
 - 2- Por errores: Mucha
 - 3- Por contactos; Mucha
 - 4- Por informaciones confidenciales: Mucha.
-

Esfuerzo:

1- Mental: Mucho

2- Visual: Mucho

3- Físico: Mucho.

Condiciones de trabajo:

1- Medio ambiente: Excelente

2- Riesgos: Ninguno.

Nombre del cargo: Fonoaudiologo

División: Educativa Operacional

Nombre del cargo de quien depende: Coordinador Educativo.

Resumen: Este profesional tendrá a su cargo la implementación y desarrollo de los programas concernientes a su especialidad a todos los alumnos que lo requieran.

Funciones principales:

1- Implementar y desarrollar los programas sobre adquisición de lenguaje comprensivo y expresivo a los alumnos.

2- Evaluar las actividades de alimentación individualmente.

3- Informar resultados y logros al Coordinador Educativo.

4- Informar resultados y logros a los padres de familia.

Factores:**Conocimientos y Habilidades:**

- 1- Educación: Profesional.
- 2- Experiencia: Mínimo dos (2) años.
- 3- Entrenamiento: Especializado.
- 4- Habilidad mental: Mucha.
- 5- Habilidad manual: Regular.

Responsabilidad:

- 1- Por supervisión: Regular
- 2- Por errores: Regular
- 3- Por contactos: Mucha
- 4- Por informaciones confidenciales: Mucha.

Esfuerzo:

- 1- Mental: Mucho
- 2- Visual: Mucho
- 3- Físico: Regular.

Condiciones de trabajo:

- 1- Medio ambiente: Excelente
- 2- Riesgos: Ninguno.

Nombre del cargo: Terapeuta Ocupacional.

División: Educador Operacional.

Nombre del cargo de quien depende: Coordinador Educativo.

Resumen: El Terapeuta Ocupacional tendrá a su cargo la implementación y desarrollo de los programas de su especialidad a los alumnos que lo requieran.

Funciones Principales:

- 1- Desarrollar los programas individuales a los alumnos que necesiten, la implementación de ellos.
- 2- Entregar resultados de logros al Coordinador Educativo.
- 3- Entregar resultados de logros a los padres de familia.

Factores:

Conocimientos y habilidades:

- 1- Educación : Profesional.
- 2- Experiencia: Mínimo dos (2) años.
- 3- Entrenamiento: Especializado.
- 4- Habilidad mental: Mucha
- 5- Habilidad manual: Mucha

Responsabilidad:

- 1- Por supervisión: Mucha
- 2- Por errores: Regular
- 3- Por contactos: Mucha
- 4- Por informaciones confidenciales: Regular

Esfuerzo:

- 1- Mental: Regular
 - 2- Visual: Mucho
 - 3- Físico: Mucho.
-

Condiciones de trabajo:

- 1- Medio ambiente: Excelente
- 2- Riesgos: Ninguno.

Nombre del cargo: Educador Físico.

División: Educativa Operacional.

Nombre del cargo de quien depende: Coordinador Educativo.

Resumen: Tendrá a su cargo la implementación de programas en el área deportiva, en la jornada curricular y extracurricular.

Funciones principales:

- 1- Implementar programas recreativos y físicos .
- 2- Desarrollar actividades deportivas, en la jornada ordinaria o curricular como: Fútbol y Baloncesto.
- 3- Desarrollar actividades deportivas extracurriculares como: Natación.

Factores:**Conocimientos y Habilidades:**

- 1- Educación: Licenciatura
 - 2- Experiencia: Mínimo 2 años.
 - 3- Entrenamiento: Básico
 - 4- Habilidad mental: Regular
 - 5- Habilidad manual: Mucha
-

Responsabilidad:

- 1- Por supervisión: Mucha
- 2- Por errores: Regular
- 3- Por contactos: Mucha
- 4- Por informaciones confidenciales: Regular

Esfuerzo:

- 1- Mental : Mucho
- 2- Visual: Mucho
- 3- Físico: Mucho

Condiciones de trabajo:

- 1- Medio ambiente: Excelente
- 2- Riesgos: Ninguno.

Nombre del cargo: Educador Vocacional

División: Educativa Operacional.

Nombre del cargo de quien depende: Coordinador Educativo.

Resumen: Tendrá a su cargo el desarrollo de programas para el desarrollo de aptitudes artísticas , manuales . También el desarrollo de programas de computador sobre adquisición de lenguaje, ampliación de vocabulario, pintura, coloreado. De acuerdo a las habilidades y potencialidades de cada alumno.

Funciones principales:

- 1- Desarrollar los programas para desarrollo de aptitudes artísticas.
- 2- Desarrollo de programas de aptitudes manuales.
- 3- Desarrollo de programas de computador de pintura y coloreado.
- 4- Desarrollo de programas de computador "Laureate Learning Systems Inc, sobre adquisición de lenguaje y ampliación de vocabulario.

Factores:**Conocimientos y Habilidades:**

- 1- Educación: Técnica
- 2- Experiencia: Mínimo 2 años.
- 3- Habilidad mental: Mucha
- 4- Habilidad manual: Mucha

Responsabilidad:

- 1- Por supervisión: Mucha
- 2- Por errores: Mucha
- 3- Por contactos: Mucha
- 4- Por informaciones confidenciales: Mucha

Esfuerzo:

- 1- Mental: Mucho
- 2- Visual: Mucho
- 3- Físico: Regular

Condiciones de trabajo:

- 1- Medio ambiente: Excelente
 - 2- Riesgos: Ninguno
-

Nombre del cargo: Auxiliar Administrativo.

División: Administrativa-Educativa Operacional.

Nombre del cargo de quien depende: Coordinador Educativo,
Presidente Junta Directiva.

Resumen: El Auxiliar Administrativo tendrá como funciones: efectuar diligencias externas concernientes al Area Administrativa y al Area Educativa. También le colaborará al Asistente Administrativo en labores internas e igualmente estará a disposición del Coordinador Educativo y el Presidente de la Junta Directiva.

Funciones Principales:

- 1- Realizar consignaciones bancarias.
- 2- Realizar pagos de servicios, y otros pagos.
- 3- Colaborar en actividades internas del área administrativa.

Factores:

Conocimientos y Habilidades:

- 1- Educación: Media
- 2- Experiencia: De uno a dos años.
- 3- Entrenamiento: Regular
- 4- Habilidad mental: Mucha
- 5- Habilidad manual: Regular

Responsabilidad:

- 1- Por supervisión: Ninguna
-

- 2- Por errores: Mucha
- 3- Por contactos: Mucha
- 4- Por información confidencial: Mucha

Esfuerzo:

- 1- Mental: Regular
- 2- Visual: Mucha
- 3- Físico: Mucho

Condiciones de trabajo:

- 1- Medio ambiente: Excelente
- 2- Riesgos: Ninguno.

Nombre del cargo: Celador - Aseador

División: Educativa Operacional y Administrativa.

Resumen: Se encargará del aseo general y de la seguridad de la planta física de la Corporación Educativa.

Funciones Principales:

- 1- Mantener limpia las oficinas y aulas.
- 2- Velar por la seguridad de los equipos que se encuentran dentro de la Corporación Educativa.
- 3- Mantener limpia el área externa de la Corporación.

Factores:

Conocimientos y habilidades:

- 1- Educación: Primaria
- 2- Experiencia: Ninguna
- 3- Entrenamiento: Poco
- 4- Habilidad mental: Poca
- 5- Habilidad manual: Mucha.

Responsabilidad:

- 1- Por supervisión: Ninguna
- 2- Por errores: Mucho.
- 3- Por contactos: Muchas
- 4- Por información confidencial: Ninguna

Esfuerzo:

- 1- Mental: Poca
- 2- Visual: Normal
- 3- Físico: Mucho

Condiciones de trabajo:

- 1- Medio ambiente: Excelente
 - 2- Riesgos: Poco
-

Nombre del cargo: Asesor Financiero.

Tendrá las funciones de Auditor externo. No se dispondrá de Revisor Fiscal, ya que la ley no obliga a las organizaciones sin ánimo de lucro a tener Revisor Fiscal . (Artículo 203 del Código de Comercio).

Junta Directiva o Area Administrativa : Tendrá como funciones aprobar el presupuesto y el manejo financiero de la Corporación.

Este comité de tipo decisorio, también realizará evaluación administrativa de la institución , con el propósito de determinar si su eficiencia y efectividad puede ser mejorada.

6.0 ANÁLISIS FINANCIERO

Este capítulo comprende los aspectos financieros pertinentes al proyecto. Estos comprenden: Plan de inversiones, Pronósticos de la cantidad de servicios a prestar, Pronósticos de tarifas, Pronósticos de gastos, Proyección del Estado de Resultado, Flujo de Efectivo, Flujo Neto de Efectivo, Balance general, Flujo de fondo, Flujos de Evaluación Financiera, Evaluación Financiera de índices, Análisis de sensibilidad y Análisis del riesgo del proyecto.

En la Tabla 17 se presenta el plan de inversiones del proyecto, discriminados en Inversiones Fijas, Inversiones Diferidas, e Inversiones en Capital de Trabajo. El valor total de la inversión en el proyecto asciende a la suma de \$ 42.7 millones.

En la Tabla 18 se muestra la cantidad de servicios pronosticados a prestar mensual, semestral y anualmente. Estos pronósticos se

mantienen constantes conservadoramente para todos los cinco años considerados como horizonte para la evaluación del proyecto.

En la Tabla 19 se presenta el pronóstico del valor unitario de tarifas para cada servicio, así como los Ingresos Mensuales Totales. Las tarifas se incrementarán a partir del segundo año en una tasa del 23% anual.

En la Tabla 20 se presenta el pronóstico de los Egresos o Gastos Operativos mensuales. Estos gastos se incrementarán a partir del segundo año en una tasa del 22.2% anual.

En la Tabla 21 se puede apreciar el Estado de Resultados o Estado de Pérdidas y Ganancias proyectado, que es el resultado de enfrentar los beneficios con los sacrificios incurridos en el desarrollo del proyecto, por consiguiente está compuesto por todos los ingresos causados en cada año obtenidos por el desarrollo de las actividades propias del objeto del proyecto, los gastos causados necesarios para generar la renta, el resultado muestra la rentabilidad en términos de causación y no de efectivo. Nótese que en todos los años arrojan utilidades líquidas.

En la tabla 22 se presenta el flujo de efectivo que nos permite conocer anticipadamente el comportamiento de los ingresos y egresos en efectivo para determinar los saldos mínimos y las necesidades o liquidez durante los periodos para los cuales se ejecuta el proyecto.

Nótese que luego de cubrirse los egresos de efectivo en cada año, se supera considerablemente el saldo mínimo de efectivo que la entidad debe mantener para no tener problema financiero de funcionamiento, arrojando unos altos saldos de Balance en efectivo a final de cada año.

La Tabla 23 El Flujo Neto de Efectivo, muestra los ingresos propios del objeto de las operaciones del proyecto junto con sus costos y gastos directamente relacionados con su ejecución efectivamente ingresados o pagados. Su principal utilidad es la de servir de base para la elaboración de los flujos de Evaluación.

La Tabla 24 Balance General Proyectado originado por los flujos financieros de operación mostrados anteriormente, siendo estos los que determinan el valor de cada una de las cuentas del balance para cada año previsto. El Balance General tiene como objetivo mostrar cual será la situación financiera de la Entidad al final de cada año presupuestado. Está compuesto por los valores del plan de Inversiones Fijas, Capital de Trabajo e Inversiones diferidas, considerados los Activos de la Empresa y por los aportes de los inversionistas en el Patrimonio de los accionistas. Nótese la excelente situación financiera mostrada al final de cada año proyectado.

La Tabla 25 Flujo de Fondos conocido también como el Estado de cambios en la Situación Financiera, nos muestra origen de los recursos y su aplicación en el largo plazo. En él se puede observar la procedencia de los fondos en el corto y largo plazo y su utilización, que nos permiten una visión amplia de cada período. Nótese las fuentes primarias de fondos representada por los aportes de los accionistas y la fuente secundaria de las operaciones que generan efectivo, que a su vez permiten realizar transacciones de inversión en Equipos y Capital de Trabajo, propias del proyecto, que repercuten en disminuciones o aumentos en el efectivo, a través de los cuales vuelven a retornar al efectivo de la Empresa. Para darle nuevamente vida a otro ciclo de flujo de fondos y así sucesivamente en forma continua. Nótese la coherencia de cada flujo anual con las estrategias de planeación propuestas.

En la Tabla 26 se presentan los Flujos de Evaluación que son el resumen de todos los Flujos Operacionales, adicionándole algunos valores no incluidos en los anteriores, como: La recuperación de la inversión, el préstamo para financiar el proyecto, al igual que sus amortizaciones, gastos financieros, que sirven como base para hallar los índices de rentabilidad. Los Flujos de Evaluación se clasifican en:

Flujo de Evaluación de la Empresa y Flujo de Evaluación del Empresario.

El Flujo de Evaluación de la Empresa considera que los inversionistas tienen todos los recursos \$42.7 millones para desarrollar el proyecto, o sea que todos los recursos para financiar el valor total de la inversión son aportados por los dueños o socios de la Empresa. En él se puede apreciar: El valor de la Inversión Inicial, los Flujos netos de Efectivo y la recuperación de la Inversión al finalizar el proyecto.

Por otra parte, como no siempre el inversionista tiene la oportunidad de reinvertir a la misma tasa implícita en el proyecto, es necesario aterrizar las expectativas de los inversionistas a las condiciones reales, o sea a la tasa de oportunidad del inversor. Para ello fue necesario calcular el nuevo Flujo verdadero de la Empresa, utilizándose una tasa de interés de oportunidad, T.I.O. del 30% anual y llevándose con esa tasa a valor futuro al final del quinto año, los Ingresos netos anuales.

Se muestra el Flujo verdadero de la Empresa, compuesto por el valor de la inversión en el año cero y otro valor al final del año cinco, equivalente a todos los valores anticipados recuperados en el proyecto reinvertido a la Tasa Interna de Oportunidad. (T.I.O.).

El Flujo de Evaluación del Empresario muestra la alternativa para realizar el proyecto con recursos combinados: Del inversionista

\$21.0 millones y del crédito \$21.7 millones. Ver en el Flujo de Evaluación del Empresario, la financiación con recursos del préstamo, con lo cual se incurre en amortización del préstamo, gastos financieros que no estaban contenidos en el Flujo de Ingresos inicial de la Empresa. Se presenta igualmente el Flujo verdadero del Empresario a partir de los Flujos netos de cada período anticipado, llevado al finalizar de la vida del proyecto con la tasa de oportunidad, porque no siempre se tienen iguales oportunidades de inversión.

La Tabla 27 muestra los índices calculados en la Evaluación Financiera del proyecto. La Evaluación Financiera considera una serie de herramientas de aplicación para observar el rendimiento y el riesgo de una inversión y tomar la decisión de ejecutar ó no el Proyecto. Todos los índices de evaluación calculados permiten recomendar desde el punto de vista financiero la aceptación y ejecución del proyecto a saber:

Valores Presentes Netos, positivos tanto desde el punto de vista de la Empresa como del Empresario. El valor presente Neto significa la utilidad que genera el proyecto durante los cinco años en términos de dinero de hoy, #34.9 millones y \$74.4 millones.

Las Tasas Internas de Retorno Financiero (T.I.R.F.) de 59.43%, 46.51%, 69.58% y 56.70% son muy buenas y superiores a la Tasa de Interes de Oportunidad (T.I.O.) del 30%.

La Tasa real, es la Tasa Interna de Retorno Financiero deflactado, es decir la rentabilidad del proyecto desprovisto de la inflación o términos reales.

En la Tabla 28 se muestra el Análisis de Sensibilidad del Proyecto. Este análisis muestra los diferentes valores que registra la Tasa Interna de Retorno Real Verdadera (T.I.R.R.V.) del Proyecto, ante los cambios que se pueden presentar en la Tasa de incremento anual en los precios y en los costos.

Para una Tasa de incremento del 23.0% anual en los precios del proyecto arroja una Tasa T.I.R.R.V. del 19.89% superior a la T.I.O. en 13.51 puntos porcentaje. Nótese como el incremento de los precios se puede bajar hasta un 17.80% y la T.I.R.R.V. es de un 7.07% superior a la T.I.O en 0.05%. Pero de ahí hacia abajo ya tendría que rechazarse el proyecto por ser menor la T.I.R.R.V. que la T.I.O.

Para una Tasa de Incremento del 22.2% anual en los costos del proyecto, la T.I.R.R.V. es del 27.70% superior a la T.I.O. en 21.32 puntos porcentaje. Nótese como los costos se pueden incrementar hasta un 27% anual y la T.I.R.R.V. supera a la T.I.O. en 2.91 puntos

porcentaje. Pero a partir de ahí, o sea un incremento mayor en los costos conduciría a tomar la decisión de rechazo por cuanto la T.I.R.R.V. es menor que la T.I.O.

Por otra parte se observa que por el incremento en los precios en 1 punto porcentaje, de 22% a 23%, la T.I.R.R.V. aumenta en 2.22 puntos. En cambio por cada incremento en los costos en 1 punto porcentaje, de 22.2% a 23%, la T.I.R.R.V. disminuye en 1.47 puntos. Lo anterior nos permite concluir que el Proyecto es más sensible a los cambios de precios que a los cambios de costos.

En la Tabla 29 se presenta el Análisis del Riesgo del Proyecto, el cual se explica por sí sólo. El riesgo del proyecto es bajo por cuanto existe una probabilidad del 95% de que el valor de la T.I.R.R.V. se encuentre entre el 7.03% y el 31.03%. La Rentabilidad esperada es del 19.03% muy superior a la T.I.O. del 6.38%.

Como ha podido observarse en las proyecciones y evaluaciones, este proyecto arroja unos Resultados Financieros muy satisfactorios que permiten recomendar su aceptación y realización por parte de los inversionistas.

6.1 BENEFICIOS SOCIALES

En cuanto a los beneficios sociales de este proyecto, se encuentran: Los precios sociales estipulados en los servicios que generará el proyecto, son menores que los precios del mercado. Igualmente, en la actualidad no prestan estos servicios equipos multidisciplinarios, como lo ofrece este proyecto.

Por lo tanto, el presente proyecto incrementará los ingresos de los beneficiarios indirectos: los padres de familia.

En cuanto a los objetivos sociales; al prestar atención integral por medio del equipo interdisciplinario, los padres y la retroalimentación entre estos, se obtendrá el gran propósito: “mejorar la calidad de vida de los beneficiarios directos, la población autista, igualmente su reconocimiento e integración social.”

TABLA 17.

CEDIPA			
INVERSIONES			
INVERSIONES FIJAS			
Computadores	4		9.056.000
Impresora	1	310.000	310.000
Instalacion Computadores			100.000
Programas de Computador	2	218.400	436.800
Mesas de Trabajo	6	100.000	600.000
Sillas Plasticas	30	15.000	450.000
Escritorio Director	1	265.680	265.680
Silla Director	1	223.000	223.000
Mesa Biblioteca Comp	1	232.000	232.000
Archivador	1	180.000	180.000
Mesa Computador	3	210.000	630.000
Silla Secretarial	1	132.000	132.000
Mesa Conferencias	1	141.000	141.000
Sillas Auxiliares	6	52.700	316.200
Televisor 20	1	384.000	384.000
VHS	1	336.000	336.000
Video Camara	1	1.140.000	1.140.000
Ventiladores Pared	4	58.000	232.000
Acodicionador de Aire	1	1.800.000	1.800.000
Juego Sala Espera	1	1.000.000	1.000.000
TOTAL INVERSIONES FIJAS			17.964.680
INVERSIONES DIFERIDAS			
Adecuacion Local			10.000.000
Estudio Factibilidad			5.000.000
Gastos de Constitucion			100.000
TOTAL INVERSIONES DIFERIDAS			15.100.000
CAPITAL DE TRABAJO			
Elementos Actividades Deportivas			2.400.000
Cuentas por Cobrar			5.511.667
Gastos de Lanzamiento			100.000
Registro Camara de Comercio			20.000
Arrendamientos y Servicios 1er mes			1.152.000
Papeleria y Utiles			400.000
Seguros Equipos			26.947
SUB-TOTAL CAPITAL DE TRABAJO			9.610.614
TOTAL INVERSION REQUERIDA			42.675.294

TABLA 18.

CEDIPA					
CANTIDAD DE SERVICIOS					
SERVICIOS MENSUALES	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
EVALUACION	5	5	5	5	5
TALLERES VOCACIONALES	15	15	15	15	15
APOYO SOCIAL	15	15	15	15	15
ACTIVIDADES DEPORTIVAS	10	10	10	10	10
MATERIAL DIDACTICO	25	25	25	25	25
PENSIONES	30	30	30	30	30
SERVICIOS SEMESTRALES					
CAPACITACION PADRES	10	10	10	10	10
CAPACITACION TERAPEUTAS	10	10	10	10	10
CURSOS VACACIONALES	15	15	15	15	15
SERVICIOS ANUALES					
MATRICULAS	30	30	30	30	30
INSUMOS DIDACTICOS	30	30	30	30	30
APOYO SOCIAL OTROS	16	16	16	16	16
CEDIPA					
CANTIDAD ANUAL DE SERVICIOS					
	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
EVALUACION	50	50	50	50	50
TALLERES VOCACIONALES	150	150	150	150	150
APOYO SOCIAL	150	150	150	150	150
ACTIVIDADES DEPORTIVAS	100	100	100	100	100
MATERIAL DIDACTICO	250	250	250	250	250
PENSIONES	300	300	300	300	300
CAPACITACION PADRES	20	20	20	20	20
CAPACITACION TERAPEUTAS	20	20	20	20	20
CURSOS VACACIONALES	30	30	30	30	30
MATRICULAS	30	30	30	30	30
INSUMOS DIDACTICOS	30	30	30	30	30
APOYO SOCIAL OTROS	16	16	16	16	16

TABLA 19.

CEDIPA					
PRONOSTICO TARIFAS					
VALOR UNITARIO TARIFAS					
SERVICIOS	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
Evaluación	150.000	184.500	226.935	279.130	343.330
* Matriculas	190.000	233.700	287.451	353.565	434.885
Talleres Vocacionales	200.000	246.000	302.580	372.173	457.773
Pensiones	190.000	233.700	287.451	353.565	434.885
* Insumos Didácticos	120.000	147.600	181.548	223.304	274.664
* Capacitación Padres	150.000	184.500	226.935	279.130	343.330
Apoyo Social	60.000	73.800	90.774	111.652	137.332
Actividades Deportivas	50.000	61.500	75.645	93.043	114.443
* Capacitación Terapeutas Externas	200.000	246.000	302.580	372.173	457.773
Material Didáctico	2.000	2.460	3.026	3.722	4.578
* Apoyo Social Otros Discapacitados	80.000	98.400	121.032	148.869	183.109
*Cursos Vacacionales	190.000	233.700	287.451	353.565	434.885
(*) AGRUPADOS EN TABLA SIGUIENTE COMO OTROS SERVICIOS					
CEDIPA					
PRONOSTICOS					
INGRESOS MENSUALES	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
Evaluación	750.000	922.500	1.134.675	1.395.650	1.716.650
Talleres Vocacionales	3.000.000	3.690.000	4.538.700	5.582.601	6.866.599
Pensiones	5.700.000	7.011.000	8.623.530	10.606.942	13.046.539
Apoyo Social	900.000	1.107.000	1.361.610	1.674.780	2.059.980
Actividades Deportivas	500.000	615.000	756.450	930.434	1.144.433
Material Didáctico	50.000	61.500	75.645	93.043	114.443
* Otros Servicios	2.328.000	2.863.440	3.522.031	4.332.098	5.328.481
TOTAL INGRESOS	13.228.000	16.270.440	20.012.641	24.615.549	30.277.125

TABLA 20.

CEDIPA					
PRONOSTICOS					
EGRESOS MENSUALES	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
SUELDOS Y PRESTACIONES SOC.					
+Sico-Orientadora	800.000	977.600	1.194.627	1.459.834	1.783.918
+Educadoras Especiales	1.650.000	2.016.300	2.463.919	3.010.909	3.679.330
+Fonoaudióloga	500.000	611.000	746.642	912.397	1.114.949
+Terapeuta Ocupacional	400.000	488.800	597.314	729.917	891.959
+Licenciado Educación Física	100.000	122.200	149.328	182.479	222.990
+Trabajadora Social	250.000	305.500	373.321	456.198	557.474
+Educador Vocacional	250.000	305.500	373.321	456.198	557.474
Asistente Administrativo	250.000	305.500	373.321	456.198	557.474
Auxiliar Administración	200.000	244.400	298.657	364.959	445.979
Celador	300.000	366.600	447.985	547.438	668.969
Prestaciones Sociales 21,82 %	1.025.540	1.253.210	1.531.422	1.871.398	2.286.849
Aportes Seguro Social 25,50 %	1.198.500	1.464.567	1.789.701	2.187.014	2.672.532
Aportes Patronales 9 %	423.000	516.906	631.659	771.887	943.246
Honorarios Asesor Financiero	720.000	879.840	1.075.164	1.313.851	1.605.526
Honorarios Otros Profesionales	273.000	333.606	407.667	498.169	608.762
(+) Se causan por año escolar (10 meses)					
Arriendo y Servicios	1.152.000	1.407.744	1.720.263	2.102.162	2.568.841
Papelería y Útiles	400.000	488.800	597.314	729.917	891.959
Implementos Aseo	144.000	175.968	215.033	262.770	321.105
Mantenimiento Equipos	90.000	109.980	134.396	164.231	200.691
Seguro Equipos	26.947	32.929	40.240	49.173	60.089
Reparaciones Locativas	50.000	61.100	74.664	91.240	111.495
POLITICAS Y VARIABLES					
SALARIO MINIMO	142.126				
COBERTURA PROYECTADA	100,00%				
INCREMENTO COSTOS	22,2%				
INCREMENTO PRECIOS	23%				
INFLACION	22,2%				

TABLA 21.

CEDIPA					
FLUJOS FINANCIEROS					
ESTADO DE RESULTADOS					
INGRESOS ANUALES	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
VENTA DE SERVICIOS	132.280.000	162.704.400	200.126.412	246.155.487	302.771.249
TOTAL INGRESOS	132.280.000	162.704.400	200.126.412	246.155.487	302.771.249
EGRESOS ANUALES					
SUELDOS	48.500.000	59.267.000	72.424.274	88.502.463	108.150.010
PRESTACIONES Y APORTES	27.315.200	33.379.174	40.789.351	49.844.587	60.910.085
HONORARIOS	11.916.000	14.561.352	17.793.972	21.744.234	26.571.454
ARRIENDO Y SERVICIOS	13.824.000	16.892.928	20.643.158	25.225.939	30.826.098
PAPELERIA Y UTILES	4.800.000	5.865.600	7.167.763	8.759.007	10.703.506
IMPLEMENTOS ASEO	1.728.000	2.111.616	2.580.395	3.153.242	3.853.262
MANTENIMIENTO EQUIPOS	1.080.000	1.319.760	1.612.747	1.970.776	2.408.289
SEGURO EQUIPOS	323.364	395.151	482.875	590.073	721.069
REPARACIONES LOCATIVAS	600.000	733.200	895.970	1.094.876	1.337.938
ELEMENTOS ACTIVIDADES DEPORT	2.400.000	2.932.800	3.583.882	4.379.503	5.351.753
GASTOS DE LANZAMIENTO	100.000	0	0	0	0
REGISTRO CAMARA DE COMERCIO	20.000	0	0	0	0
DEPRECIACION	2.786.748	2.786.748	2.786.748	2.786.748	2.786.748
AMORTIZACION DIFERIDOS	3.020.000	3.020.000	3.020.000	3.020.000	3.020.000
TOTAL EGRESOS	118.413.312	143.265.330	173.781.135	211.071.448	256.640.212
UTILIDAD OPERACIONAL	13.866.688	19.439.070	26.345.277	35.084.038	46.131.037
PROVISION IMPUESTOS	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
UTILIDAD LIQUIDA	13.866.688	19.439.070	26.345.277	35.084.038	46.131.037
N.A.: No aplicable al tipo de sociedad del proyecto.					

TABLA 22.

CEDIPA					
FLUJO DE EFECTIVO					
	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
SALDO INICIAL	21.000.000	2.097.089	26.075.224	56.667.999	95.640.907
SALDO MINIMO	(4.691.940)	(5.727.441)	(6.998.933)	(8.552.696)	(10.451.394)
DISPONIBLE	16.308.060	-(3.630.352)	19.076.291	48.115.303	85.189.513
INGRESOS					
VENTA DE SERVICIOS	126.768.333	155.925.050	191.787.812	235.899.008	290.155.780
CUENTAS POR COBRAR	0	5.511.667	6.779.350	8.338.601	10.256.479
TOTAL INGRESOS EFECTIVO	126.768.333	161.436.717	198.567.162	244.237.609	300.412.259
EGRESOS					
SUELDOS	48.500.000	59.267.000	72.424.274	88.502.463	108.150.010
PRESTACIONES Y APORTES	27.315.200	33.379.174	40.789.351	49.844.587	60.910.085
HONORARIOS	11.916.000	14.561.352	17.793.972	21.744.234	26.571.454
ARRIENDO Y SERVICIOS	13.824.000	16.892.928	20.643.158	25.225.939	30.826.098
PAPELERIA Y UTILES	4.800.000	5.865.600	7.167.763	8.759.007	10.703.506
IMPLEMENTOS ASEO	1.728.000	2.111.616	2.580.395	3.153.242	3.853.262
MANTENIMIENTO EQUIPOS	1.080.000	1.319.760	1.612.747	1.970.776	2.408.289
SEGURO EQUIPOS	323.364	395.151	482.875	590.073	721.069
REPARACIONES LOCATIVAS	600.000	733.200	895.970	1.094.876	1.337.938
ELEMENTOS ACTIVIDADES DEPORT	2.400.000	2.932.800	3.583.882	4.379.503	5.351.753
COMPRA EQUIPOS	17.964.680				
CARGOS DIFERIDOS	15.100.000				
GASTOS DE LANZAMIENTO	100.000				
PERSONERIA JURIDICA CAM.DE CIO.	20.000				
TOTAL EGRESOS EFECTIVO	145.671.244	137.458.582	167.974.387	205.264.700	250.833.464
SALDO EN EFECTIVO	-(2.594.851)	20.347.783	49.669.066	87.088.212	134.768.308
SALDO MINIMO	4.691.940	5.727.441	6.998.933	8.552.696	10.451.394
SALDO BALANCE	2.097.089	26.075.224	56.667.999	95.640.907	145.219.702

TABLA 23.

CEDIPA					
FLUJO NETO DE EFECTIVO					
	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
VENTA DE SERVICIOS	126.768.333	161.436.717	198.567.162	244.237.609	300.412.259
TOTAL INGRESOS EFECTIVO	126.768.333	161.436.717	198.567.162	244.237.609	300.412.259
EGRESOS					
SUELDOS	48.500.000	59.267.000	72.424.274	88.502.463	108.150.010
PRESTACIONES Y APORTES	27.315.200	33.379.174	40.789.351	49.844.587	60.910.085
HONORARIOS	11.916.000	14.561.352	17.793.972	21.744.234	26.571.454
ARRIENDO Y SERVICIOS	13.824.000	16.892.928	20.643.158	25.225.939	30.826.098
PAPELERIA Y UTILES	4.800.000	5.865.600	7.167.763	8.759.007	10.703.506
IMPLEMENTOS ASEO	1.728.000	2.111.616	2.580.395	3.153.242	3.853.262
MANTENIMIENTO EQUIPOS	1.080.000	1.319.760	1.612.747	1.970.776	2.408.289
SEGURO EQUIPOS	323.364	395.151	482.875	590.073	721.069
REPARACIONES LOCATIVAS	600.000	733.200	895.970	1.094.876	1.337.938
GASTOS DE LANZAMIENTO	100.000	0	0	0	0
PERSONERIA JURIDICA CAM.DE CIO.	20.000	0	0	0	0
TOTAL EGRESOS EFECTIVO	110.206.564	134.525.782	164.390.505	200.885.197	245.481.711
FLUJO NETO DE EFECTIVO	16.561.769	26.910.935	34.176.657	43.352.412	54.930.548

TABLA 24.

CEDIPA						
BALANCE GENERAL PROYECTADO						
	AÑO 0	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
ACTIVOS						
Caja	21.000.000	2.097.089	26.075.224	56.667.999	95.640.907	145.219.702
Cuentas por Cobrar		5.511.667	6.779.350	8.338.601	10.256.479	12.615.469
Muebles y Enseres		17.964.680	17.964.680	17.964.680	17.964.680	17.964.680
Depreciación Acumulada		-2.786.748	-5.573.496	-8.360.244	-11.146.992	-13.933.740
Cargos Diferidos		12.080.000	9.060.000	6.040.000	3.020.000	0
TOTAL ACTIVOS	21.000.000	34.866.688	54.305.758	80.651.036	115.735.074	161.866.111
PATRIMONIO						
Capital	21.000.000	21.000.000	21.000.000	21.000.000	21.000.000	21.000.000
Reserva legal		1.386.669	3.330.576	5.965.104	9.473.507	14.086.611
Utilidades Retenidas		12.480.019	29.975.182	53.685.932	85.261.567	126.779.500
TOTAL PATRIMONIO	21.000.000	34.866.688	54.305.758	80.651.036	115.735.074	161.866.111
TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO	21.000.000	34.866.688	54.305.758	80.651.036	115.735.074	161.866.111

TABLA 25.

CEDIPA						
FLUJO DE FONDOS						
	AÑO 0	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
FUENTES DE EFECTIVO						
ACTIVIDAD OPERACIONAL						
Utilidades Operacionales	0	13.866.688	19.439.070	26.345.277	35.084.038	46.131.037
Depreciación	0	2.786.748	2.786.748	2.786.748	2.786.748	2.786.748
Amortización	0	3.020.000	3.020.000	3.020.000	3.020.000	3.020.000
FUENTES OPERACIONALES	0	19.673.436	25.245.818	32.152.025	40.890.786	51.937.785
ACTIVIDAD NO OPERATIVA						
Aportes de Capital	21.000.000					
TOTAL FUENTES	21.000.000	19.673.436	25.245.818	32.152.025	40.890.786	51.937.785
USOS DE EFECTIVO						
Compra de Equipos		17.964.680				
Cargos Diferidos		15.100.000				
Aumento Cuentas por Cobrar		5.511.667	1.267.683	1.559.251	1.917.878	2.358.990
TOTAL USOS DE EFECTIVO	0	38.576.347	1.267.683	1.559.251	1.917.878	2.358.990
Aumento en el Efectivo	21.000.000	-18.902.911	23.978.135	30.592.775	38.972.908	49.578.795
TOTAL	21.000.000	19.673.436	25.245.818	32.152.025	40.890.786	51.937.785

TABLA 26.

CEDIPA						
FLUJOS DE EVALUACION						
FLUJO DE LA EMPRESA	AÑO 0	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
A) Flujo financiero						
Inversion	-(42.675.294)					
Flujo Neto de Efectivo		16.561.769	26.910.935	34.176.657	43.352.412	54.930.548
Recuperación Inversión						12.615.469
Flujo Financiero	-(42.675.294)	16.561.769	26.910.935	34.176.657	43.352.412	67.546.016
B) Flujo verdadero						
	AÑO 0	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
Tasa de Interes de Oportunidad: 30 % Anual						
Inversion	-(42.675.294)					
Flujo Neto de Efectivo						288.088.094
Flujo Verdadero	-(42.675.294)	0	0	0	0	288.088.094
FINANCIACION DEL PROYECTO						
Cobertura de financiacion	50,79%					
Monto Prestamo	21.675.294					
Plazo 3 años						
Interes: 38% anual						
Cuotas iguales uniformes						
	Periodos	Saldo Inicial	Intereses	Cuotas	Capital	Saldo
	1	21.675.294	8.236.612	13.295.732	5.059.120	16.616.174
	2	16.616.174	6.314.146	13.295.732	6.981.586	9.634.588
	3	9.634.588	3.661.144	13.295.732	9.634.588	0
FLUJO DEL EMPRESARIO						
	AÑO 0	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
a) Flujo Financiero						
Inversión	-(42.675.294)					
Flujo Neto de Efectivo		16.561.769	26.910.935	34.176.657	43.352.412	54.930.548
Recuperación Inversión						12.615.469
Préstamo	21.675.294					
Amortización Capital		-(5.059.120)	-(6.981.586)	-(9.634.588)		
Intereses Anuales		-(8.236.612)	-(6.314.146)	-(3.661.144)		
Flujo Financiero	-(21.000.000)	3.266.037	13.615.203	20.880.925	43.352.412	67.546.016
b) Flujo verdadero						
	AÑO 0	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
Inversion	-(21.000.000)					
Flujo Neto de Efectivo						198.433.645
Flujo Verdadero	-(21.000.000)	0	0	0	0	198.433.645

TABLA 27.

EVALUACION FINANCIERA INDICES				
CLASES	EMPRESA		EMPRESARIO	
	FINANCIERO	VERDADERO	FINANCIERO	VERDADERO
VALOR PRESENTE INGRESOS	77.590.500	77.590.500	53.443.950	53.443.950
VALOR PRESENTE EGRESOS	-(42.675.294)	-(42.675.294)	-(21.000.000)	-(21.000.000)
VALOR PRESENTE NETO	34.915.206	(34.915.206)	74.443.950	74.443.950
TASA INTERNA RETORNO FINANCIERO	59,43%	46,51%	69,58%	56,70%
TASA REAL	30,47%	19,89%	38,77%	28,24%
TASA DE INTERES DE OPORTUNIDAD	30,00%			
TASA DE INFLACION	22,20%			
TASA DE INTERES DE OPORTUNIDAD REAL	6,38%			

TABLA 28.

ANALISIS DE SENSIBILIDAD											
TASA DE INTERES DE OPORTUNIDAD											
REAL: T.I.O.	6,38%										
A) cambios en la TIRRV empresa ante los cambios en los precios											
CAMBIO PRECIO	15,00%	17,00%	17,50%	17,80%	18,00%	18,50%	21,00%	22,00%	23,00%		
TIRRV	-4,25%	3,76%	5,46%	6,43%	7,07%	8,59%	15,31%	17,67%	19,89%		
TIRRV > T.I.O.	-10,63%	-2,62%	-0,92%	0,05%	0,69%	2,21%	8,93%	11,29%	13,51%		
B) Cambios en la TIRRV empresa ante los cambios en los costos (inflación)											
CAMBIO COSTOS	17,00%	22,20%	22,50%	23,00%	23,50%	24,00%	25,00%	26,00%	27,00%	28,00%	29,00%
TIRRV	27,70%	19,89%	19,35%	18,42%	17,46%	16,45%	14,29%	11,92%	9,29%	6,33%	2,94%
TIRRV > T.I.O.	21,32%	13,51%	12,97%	12,04%	11,08%	10,07%	7,91%	5,54%	2,91%	-0,05%	-3,44%

BIBLIOGRAFIA

AVILAR, Jaime Abelardo. QUINTERO SUAREZ, Luis Fernando. Metodología de la Investigación. Pamplona. 1991.

Material de lectura y Talleres, Gerencia Social. Corporación Educativa Mayor del Desarrollo Simón Bolívar. B/quilla. 1995.

GERMINA, INTEGRAMOS, CUC, CIAC. No todo está mal en el Autismo. Editorial Mejoras. B/quilla. 1995

Las personas excepcionales; plena participación e igualdad. Universidad Pedagógica Nacional. 1985.

PALUSZNY, María. Autismo Guía Práctica para padres y profesionales. Editorial Trillas. 1a. Edición. 1987.

WURST, Elizabeth. El autismo. Colección ciencias médicas XXXI. Universidad Central de Venezuela Ediciones de la Biblioteca. Caracas. 1984.

ANEXOS

ANEXO 1

ENCUESTA DE MERCADO

**UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR
INSTITUTO DE POSTGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA
POSTGRADO EN GERENCIA SOCIAL
BARRANQUILLA**

**CREACION DE UNA CORPORACION EDUCATIVA PARA EL
DESARROLLO INTEGRAL DE LA POBLACION AUTISTA DE
BARRANQUILLA**

Objetivo: La presente encuesta de mercado, se realiza con el fin de recolectar la información suficiente, para tomar decisiones ajustadas a mejorar la calidad de vida de la población autista en esta ciudad.

Indicaciones: Marque con una x la respuesta que considere adecuada.

Los datos obtenidos en la presente encuesta, solo se utilizarán en la presente investigación y no serán utilizados para otros fines.

Se agradece la veracidad en sus respuestas.

1. Generalidades

Nombre _____
Padre/Madre _____ Dirección _____
Barrio _____

Telefono _____

2. Determinación del síndrome autista.

2.1 Tiene niños autistas? Si _____
No _____ Cuántos? _____ Edad ___ Sexo _____

2.2 A que edad detectó el problema de su hijo (a) _____ años

2.3 Quién lo diagnosticó?

Médico _____ Institución _____ Educadora _____ Otro
Profesional _____

2.4 Tuvo diagnósticos diferentes antes del de autismo? Si _____ No _____

Cuáles? _____

3. Instituciones que brindan servicios a niños autistas

3.1 Esta su hijo o familiar en algún centro o institución educativa?

Si _____ No _____Cuál _____

3.2 Por que lo escogió? _____

3.3 Cuánto le cuesta? \$ _____ mes

3.4 Que servicios recibe actualmente de este Centro? _____

3.5 Esta institución es especializada en niños con problemas de autismo? Si _____ No _____

3.6 Conoce alguna institución especializada en la atención del síndrome autista? Si _____ No _____Cuál? _____

3.7 Principales problemas que se le presentan actualmente con la atención en el Centro _____

y en su hogar? _____

4. Tipo de servicios:

4.1 De los siguientes servicios, Cuál le gustaría que se prestara en un centro especializado para la población autista?

Evaluación y Diagnóstico _____ Rehabilitación Socio-educativa
_____ Talleres vocacionales _____ Actividades deportivas
_____ Apoyo social y familiar _____ Capacitación a terapistas
_____ Centro de investigación _____

4.2 Qué otros servicios le gustaría que le prestaran en un centro como estos? _____

4.3 La calidad de los servicios que conoce es
Buena _____ Regular _____ Deficiente _____

5. Dotación e Infraestructura.

5.1 Cree Ud. que los centros para niños especiales que conoce estan dotados

Adecuadamente _____ Suficientemente _____ Deficientemente _____

—

5.2 La infraestructura es adecuada para su funcionamiento?

En todos _____ En algunos _____ En ninguno _____

6. Recursos Humanos

6.1 Los recursos humanos del centro son:

Suficientes _____ Insuficientes _____

6.2 La capacitación de este recurso humano es:

Excelente _____ Buena _____ Regular _____ Deficiente _____

7. Información Socioeconómica

7.1 El ingreso mensual del hogar es de : a) \$300.000 a \$600.000 _____

b) \$600.000 a 900.000 _____ c) \$900.000 a \$1'200.000 _____

d) \$1'200.000 a 1'500.000 _____ e) más de \$1'500.000 _____

ANEXO 2

**ENCUESTA DE MERCADEO
UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
INSTITUTO DE POSTGRADO Y EDUCACION CONTINUA
POSTGRADO EN GERENCIA SOCIAL
BARRANQUILLA**

Objetivo: La presente encuesta de mercadeo, se realiza con el fin de recolectar la información necesaria, para implementar seminarios intensivos especializados en el síndrome autismo. Dirigidos a los profesionales en Psicología, Educación especial y Sicopedagogía.

Nombre _____ **Profesional** _____ **En** _____

Estudiante _____ **de** _____ **Semestre** _____

1. Tiene conocimientos sobre autismo? _____ **Teóricos** _____

Prácticos _____ **Años de experiencia?** _____ **Dónde?** _____

2. Cree que los conocimientos que posee son suficientes para trabajar con esta población? Si _____ No _____

3. Le gustaría capacitarse en este síndrome? Si _____ No _____

4. Por medio de: Talleres _____ Seminarios _____

Conferencias _____ Otros _____

5. En que fechas, días y a qué horas le gustaría capacitarse en este síndrome? _____

6. Le gustaría que la capacitación fuera en días seguidos _____

o en días alternados? _____

7. Tiene apoyo económico de: Padres _____ Entidad _____ Propio _____

8. Qué aportes haría ud. a este proyecto? _____

MUCHAS GRACIAS!