

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



TEMA

PROYECTO DE TRANSFORMACIÓN E INNOVACIÓN PARA LA ATENCIÓN INTEGRAL DE NIÑOS Y NIÑAS CON NECESIDADES ESPECÍFICAS DE APOYO EDUCATIVO EN EL CENTRO DE INTERVENCIÓN EDUCATIVA Y PSICOLÓGICA, MUNICIPIO DE SAN SALVADOR, DEPARTAMENTO DE SAN SALVADOR, DURANTE LOS MESES DE DICIEMBRE 2021 A MAYO 2022

PRESENTADO POR:

NIRA ALEJANDRA LÓPEZ CERNA	LC16004
RIGOBERTO JOSE ORELLANA PEÑATE	OP16005
AMILCAR ANTONIO RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ	RR16034

INFORME FINAL DEL CURSO DE ESPECIALIZACIÓN “ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN EDUCATIVA” PARA OPTAR AL TÍTULO DE:

LICENCIADA-O EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

DOCENTE DIRECTOR:
LIC. LUIS ALFREDO GALAN ANDURAY

COORDINADOR DE PROCESOS DE GRADUACIÓN:
MsIE: JAVIER VLADIMIR QUINTANILLA ORELLANA

**CIUDAD UNIVERSITARIA “DR. FABIO CASTILLO FIGUEROA”, SAN SALVADOR,
CENTRO AMERICA, EL SALVADOR, NOVIEMBRE DE 2021.**

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTOR
MSC. ROGER ARMANDO ARIAS

VICE-RECTOR ACADÉMICO
PHD. RAÚL ERNESTO AZCUNAGA LÓPEZ

VICE-RECTOR ADMINISTRATIVO
ING. JUAN ROSA QUINTANILLA

SECRETARIA GENERAL
ING. FRANCISCO ALARCÓN

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES

DECANO
MsD. OSCAR WUILMAN HERRERA RAMOS

VICE-DECANO
MsD. SANDRA LORENA BENAVIDES DE SERRANO

SECRETARIO GENERAL
MTRO. JUAN CARLOS CRUZ CUBÍAS

COORDINADOR DE LOS PROCESOS DE GRADO DE LA FACULTAD:
LIC. BORIS EVERT IRAHETA

AUTORIDADES DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO
DRA. GLORIA ELIZABETH ARIAS DE VEGA

COORDINADOR DEL PROCESO DE GRADO
MsIE. JAVIER VLADIMIR QUINTANILLA ORELLANA

DOCENTE DIRECTOR
LIC. LUIS ALFREDO GALÁN ANDURAY

AGRADECIMIENTOS.

En primer lugar, agradezco a Dios por respaldarme en cada paso, por haberme ayudado a levantarme de cada tropiezo y por permitirme aprender más de lo esperado y conocer personas increíbles en el proceso.

Agradezco a mi familia y amigos que estuvieron día con día dándome su apoyo, escuchando mis anécdotas, dando el ánimo en los días difíciles y escuchando con atención cada vez que estudiaba para una evaluación.

A cada uno de los que estudiaron a mi lado, dentro y fuera del salón de clases, muchas gracias.

Nira Alejandra López Cerna

AGRADECIMIENTO

Principalmente agradecerle a mi familia conformada por mi madre María de los Ángeles Peñate Cortez, que con tanto amor y apoyo emocional estuvo alentándome durante todo el proceso académico, sus palabras de aliento fueron fundamentales para no abandonar mis sueños, a mi abuela María Luisa Cortez de Peñate, que al igual que mi madre, fue un pilar fundamental en todo el recorrido y en mi vida, ya que por ella me encuentro hasta estos momentos esperando el ansiado día, a mi tía Lucia Orellana, que fue mi apoyo económico cuando más lo necesitaba, y estuvo pendiente desde años antes de ingresar a la Universidad de El Salvador y por último, a mi abuelo hasta el cielo, en vida fue mi modelo a seguir, fue el padre que siempre necesité, desde aspectos tan pequeños como aprender a leer y escribir, forjó mi forma de ser, donde ser una persona íntegra, honesta, altruista no era una obligación, sino un compromiso social.

A mis grandes amigos Henry Josué Servellón, Félix Iván Meléndez, Eduardo Flores, Cristian Santos, Néstor López, Maydée Hernández, Paola Judith Mejía, Elías Valencia, Fátima Zaldívar, Claudia Argentina Velásquez, Jenny Figueroa, Katherine Galicia, Lucia Guadalupe Landaverde, Jennifer Funes, Ster Abigail Henríquez, Rolando Antonio Hernández, e inciso especial para Lilian Estefani Ramírez Toloza y mis amigos/compañeros de este proceso Nira Alejandra López Cerna y Amilcar Antonio Rodríguez Rodríguez, que me acompañaron a lo largo de la carrera, durante mi día a día, me apoyaron e mis peores momentos y siempre buscaron sacarme una sonrisa, que quizás no se los diga, pero son los más importantes en mi vida junto a mi familia, y para mis compañeros de este proyecto no me queda más que desearles éxitos en sus presentes y futuros proyectos personales y laborales, han sido personas increíbles y a pesar de altibajos no me arrepiento de haber compartido desde segundo año con ellos, son excepcionales.

Agradecer a cada uno de los licenciados y doctores que se tomaron el tiempo y dedicación de instruirnos por tantos años, que, aunque en ocasiones no llegamos a valorar su ardua labor, siempre nos llevaremos todos esos buenos recuerdos, ya que, sin ellos esto no sería posible, sobre todo resaltar a los que a mi punto de vista más influyeron en mis ideales, como lo son; el Licdo. Cortez, Licdo. Carrillo, Dra. De Vega, Licdo. Quintanilla, Licda. Ríos, Licda. Susana y el Dr. Noyola, que a pesar de ser al único que le aplacé, me hizo salir de mi burbuja y ser más dedicado en mi proceso académico.

Rigoberto Jose Orellana Peñate

En primer lugar, agradecer a Dios por haberme permitido culminar mis estudios superiores universitarios, además de ser mi guía en todo momento a lo largo de mi carrera.

A mi familia y amigos, que fueron un pilar importante, pues fueron mi apoyo incondicional en todo momento; así mismo a mis compañeros de trabajo de grado, quienes estuvieron conmigo desde el inicio de nuestro trabajo, logrando culminar nuestro objetivo exitosamente.

Además, a los docentes del Departamento de Ciencias de la Educación, quienes me ayudaron a forjar las competencias necesarias en el área educativa, permitiendo así, terminar satisfactoriamente mi carrera.

Finalmente, a nuestro asesor de proceso de grado MsIE. Javier Vladimir Quintanilla, quien estuvo presente desde el inicio de nuestro proceso de grado, así mismo a la Dra. Gloria Elizabeth Arias de Vega, una docente que logra inspirar y motivar a sus estudiantes a superarse a sí mismos, muchas gracias por su apoyo brindado.

Amilcar Antonio Rodríguez Rodríguez

ÍNDICE

RESUMEN.....	7
INTRODUCCIÓN	7
1. JUSTIFICACIÓN.....	9
2. OBJETIVOS DEL PROYECTO.....	11
2.1 Objetivo general	11
2.2 Objetivos específicos	11
3. DENOMINACIÓN DEL PROYECTO.....	12
4. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO.....	12
4.1 Presentación	12
4.2 Cuadro de información general	13
4.3 Diagnóstico y análisis de causas	14
5. LOCALIZACIÓN Y COBERTURA	22
5.1 Localización física y cobertura espacial del proyecto	22
5.2 Contexto institucional y relación con autoridades locales	22
5.3 Destinatarios o beneficiarios del proyecto	24
6. METODOLOGÍA	25
6.1 Metodología	25
6.2 Resultados esperados	26
6.3 Actividades	29
6.4 Descripción detallada de la actividad	30
6.5 Matriz del marco lógico	32
7. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y DE GESTIÓN DEL PROYECTO	38
7.1 Descripción de los recursos humanos propuestos para la implementación de la acción	38
7.2 Cuadro de planificación de recursos humanos	39
8. PRESUPUESTO	40
9. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN	44
10. INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO.....	45
10.1 Evaluación	45
10.2 Seguimiento	46
10.3 Rendición de cuentas	47
11. LECCIONES APRENDIDAS.....	48
12. CONCLUSIONES	50

13. RECOMENDACIONES	51
14. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	52
15 ANEXOS.....	53
Anexo A: Fotografías del Centro de Intervención Educativa y Psicológica (CIES).....	53

RESUMEN

El proyecto que se describe a continuación será implementado bajo el enfoque de inclusión, participación y protagonismo, ya que permitirá que cada uno de los niños y niñas con necesidades específicas de apoyo educativo se puedan desenvolver de manera natural dentro de sus entornos, ya sean familiares, en la comunidad o en la escuela, tomando en cuenta sus características individuales al momento de realizar las actividades.

Se espera alcanzar el desarrollo integral de los niños y niñas desde diversos componentes, entre los que se encuentran salud, nutrición, estimulación al desarrollo, educación, protección y recreación; estableciendo de esta forma, bases sólidas que permitan un desempeño independiente de los niños y niñas en las edades adultas.

Por otra parte, este proyecto incluye los lineamientos para elaborar un plan de capacitación que será de beneficio tanto para el ámbito empresarial como el educativo; se definen los detalles de promoción y objetivos del mismo. Además, describe el proceso de elaboración de manuales de procesos que permitirán un cumplimiento mucho más efectivo de cada una de las actividades realizadas por el personal de CIES.

Palabras clave:

Enfoque de inclusión, Necesidades Específicas de Apoyo Educativo, Desarrollo integral, Centro de Desarrollo Integral, Trastorno del Espectro Autista, Estimulación Temprana.

INTRODUCCIÓN

El presente proyecto está enfocado en dar a conocer los procesos para crear y llevar a cabo una transformación institucional que lleve consigo beneficios significativos a la población inmersa en ella.

La característica principal de este proyecto es, identificar qué acciones son necesarias y cruciales para idear, planificar y gestionar una propuesta de mejora hasta convertirla en realidad, haciendo uso de herramientas y técnicas de recolección de información y partiendo de ellas, elaborar un análisis exhaustivo de los resultados obtenidos para poder trazar una ruta que permita alcanzar un proyecto sostenible y favorecer significativamente a la población.

La motivación principal para llevar a cabo este proyecto es poder superar la barrera, que en su desarrollo cognitivo enfrentan los niños y niñas con discapacidad o con alguna necesidad educativa, por lo cual se planea coordinar con entidades gubernamentales que favorezcan, no solo en el aspecto educativo, sino también en el sostenimiento y difusión de las actividades para lograr un mayor alcance geográfico.

El documento consta de 13 capítulos que describen el paso a paso y las herramientas que se llevarán a cabo para lograr cada uno de los objetivos. Como primer apartado se encuentran los puntos más relevantes del diagnóstico institucional, para conocer su filosofía, la identificación del problema y la organización administrativa con la que cuenta la institución actualmente; a continuación se da a conocer el proyecto de gestión en sí, a través de una breve presentación, un resumen, su justificación y factibilidad y el análisis de las causas que repercuten en la situación problemática, además de establecer los cambios esperados al ejecutar la transformación.

En un tercer apartado se encuentra la metodología a desarrollar, haciendo referencia al marco lógico sobre el que se regirá la ejecución y evaluación del proyecto; posteriormente se encuentra el contexto institucional y la relación con las autoridades locales, es decir, las relaciones, y cooperación que serán de ayuda a los aspectos educativos y/o administrativos.

Por otro lado, se plantean los objetivos que se quieren lograr al implementar el proyecto, seguidamente se presentan los resultados que son aspectos que se esperan observar luego de cumplir los objetivos establecidos, dichos resultados serán medibles acorde a los indicadores planteados para cada uno de ellos; una vez establecidos, se procede a agrupar las actividades que se realizarán para alcanzar cada uno de los resultados; y para tener un detalle más específico del proceso a seguir, se establecen también las acciones que se llevarán a cabo dentro de cada una de las actividades.

Para mayor detalle, se presenta un cuadro en el que se clasifican desde los objetivos hasta las acciones con sus respectivas documentaciones y las entidades externas que participarían en cada procedimiento; es por esto que en el apartado 9 se describen los grupos o personas que participaran directa o indirectamente en el proceso junto con el porcentaje de tiempo en el que intervendrán, además de detallar sus roles, responsabilidades y la descripción de los mismos.

En ningún proyecto puede faltar la descripción del presupuesto necesario para llevarlo a cabo, en el que se detallan tanto recursos humanos como materiales por cada una de las actividades, estableciendo el costo unitario y total que será necesario para cada una de ellas; luego se encuentra el cronograma de ejecución de actividades donde se refleja el tiempo estimado de la realización de cada una de las actividades, y por último, se encuentra la metodología de evaluación seguimiento y rendición de cuentas que serán necesarias para la culminación del proyecto y determinar hasta qué punto se han logrado cumplir los objetivos y si se ha cubierto la necesidad presentada en la población determinada, se detalla claramente el proceso a seguir para llevar un proceso transparente en cuanto al gasto monetario y material de los recursos junto con la distribución del tiempo.

1. JUSTIFICACIÓN

CIES es una institución no gubernamental que brinda servicios que contribuyan a un buen desarrollo de los niños y niñas, tales como: terapias de lenguaje, terapias psicológicas, terapias educativas, refuerzos académicos, entre otras actividades que favorecen el desarrollo integral de los niños y niñas. La institución ha brindado sus servicios a lo largo de 8 años, iniciando en un pequeño local, hasta llegar a una casa de dos plantas, donde se hace más cómoda la distribución del espacio donde trabajan 9 profesionales en las diferentes áreas.

La institución empezó a brindar servicios con regularidad después de la pandemia, una vez que se cumplieran con todas las normativas de saneamiento, dividiendo las jornadas de los niños en bloques para que de esa manera no se contará con tantos infantes en el establecimiento al mismo tiempo, a su vez, también se aplicó al personal administrativo y profesional, pero por lo mencionado anteriormente, se vio una disminución en el número de usuarios, lo que implicaría una amenaza para mantener labores con regularidad.

Durante el periodo del diagnóstico se observó que la mayor demanda que existe es la atención a niños y niñas con trastorno del espectro autista (TEA) entre los 3 y 5 años, donde los padres manifiestan que han querido inscribirlos para su formación preescolar pero que en instituciones regulares no los aceptan por su condición y en instituciones capacitadas no los aceptan por la edad; por lo tanto, este proyecto busca solventar la solicitud que se ha hecho por diversos padres.

La finalidad de este proyecto es contribuir al desarrollo cognitivo, psicomotor y social de niños y niñas con TEA desde la primera infancia, ya que es una etapa a la que no se le da la atención que requiere, debido a que la mayoría de las instituciones inician con la formación en el área de educación especial a partir de la etapa escolar; cabe aclarar que no solo se limitará a la atención de niños y niñas con TEA, sino que se extenderá a la atención de niños y niñas con Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (NEAE).

Este proyecto se realizará para que cada uno de los beneficiarios puedan acceder a una educación de nivel inicial y parvularia desarrollando cada una de sus habilidades desde sus primeros años de vida, con un programa educativo que se adapte a sus necesidades y que permita brindar una atención personalizada a cada uno de los niños y niñas, sin dejar de lado los lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación.

Cabe destacar que en CIES existe una sinergia entre el área educativa y el área de psicología, por lo tanto, la transformación del centro en un CDI, será de gran ayuda para maximizar la demanda laboral en ambas áreas, incluso en el resto de departamentos; se puede asegurar que, tendrá un impacto tanto interno como externo, y se podrá valer de los recursos humanos y materiales con los que ya cuenta la institución, para ofrecer los servicios que se imparten en un CDI.

Los lineamientos del proyecto educativo se regirán bajo los fundamentos curriculares de la primera infancia, establecidos por el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología (MINEDUCYT), tomando en cuenta que el niño o niña con NEAE, requiere de una atención personalizada y adecuaciones curriculares más específicas.

Para ejecutar el proyecto, se iniciará por establecer la filosofía del mismo, para luego determinar las funciones y requerimientos necesarios para la selección del personal docente y demás personal que sea requerido para completar los servicios, además se elaborará un manual de procesos para conocer mejor los pasos a seguir al momento de implementar cada paso del proyecto.

2. OBJETIVOS DEL PROYECTO

2.1 Objetivo general

- Transformar el CIES en CDI, a fin de que favorezca a la atención integral de niños y niñas con Necesidades Específicas de Apoyo Educativo, mejorando así la atención y cobertura de la institución.

2.2 Objetivos específicos

- Recopilar la documentación pertinente para la inscripción de un CDI que contribuya al desarrollo integral de los niños y niñas con Necesidades Específicas de Apoyo Educativo entre los 0 y 6 años de edad.
- Presentar la documentación requerida que permita la legalización del CDI ante las instituciones gubernamentales correspondientes, que respaldarán su funcionamiento.
- Determinar manuales de procesos que permitan un desempeño laboral efectivo en el personal de CIES, al momento de cumplir con cada una de sus funciones.
- Capacitar al personal profesional de CIES, para desarrollar habilidades cognitivas que contribuyan a un funcionamiento efectivo de un CDI.

3. DENOMINACIÓN DEL PROYECTO

PROYECTO DE GESTIÓN EDUCATIVA:
“PROYECTO DE TRANSFORMACIÓN E INNOVACIÓN PARA LA ATENCIÓN INTEGRAL DE NIÑOS Y NIÑAS CON NECESIDADES ESPECÍFICAS DE APOYO EDUCATIVO EN EL CENTRO DE INTERVENCIÓN EDUCATIVA Y PSICOLÓGICA, MUNICIPIO DE SAN SALVADOR, DEPARTAMENTO DE SANSALVADOR, DURANTE LOS MESES DE DICIEMBRE 2021 A MAYO 2022”

4. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

4.1 Presentación

El presente proyecto de gestión educativa está dirigido a la transformación del Centro de Intervención Educativa y Psicológica (CIES), cuya única sede está ubicada en la zona de San Salvador, y ha brindado atención desde abril-2013, es una institución de carácter independiente. El fin de este proyecto es establecer directrices de seguimiento y que dicha institución pueda convertirse en un Centro de Desarrollo Integral (CDI) el cual seguiría brindando la atención educativa y psicológica a los niños y niñas que buscan sus servicios profesionales.

En el proyecto se presentan las posibles alternativas a seguir y cuáles serían los objetivos, metas y cambios proyectados con la ejecución del proyecto para que la atención en el CDI pueda involucrar a niños y niñas con el Trastorno del Espectro Autista (TEA) y que a su vez puedan recibir un seguimiento psicológico que ayude a determinar en qué áreas educativas el niño necesita la ayuda.

Dando lugar así al planteamiento de actividades, determinado posibles fechas de ejecución de cada una de ellas y los resultados que obtendrían de cada una si se cumpliesen con éxito en su totalidad, además se presenta un cronograma de actividades así como también pasos para poder realizar una evaluación objetiva que permita determinar el avance que se tiene del proyecto, demostrando si las estrategias de ejecución planteadas son las correctas o necesitan ser modificadas en las reuniones de directores administrativos de la institución.

Con la presentación del proyecto y su futura ejecución, no se espera que únicamente el CDI se enfoque en la atención de niños y niñas con TEA ya que existen otras áreas en las cuales se

pueden beneficiar también, tales como terapia del lenguaje, desarrollo cognitivo y psicomotor, necesidades específicas de apoyo educativo, entre otras.

4.2 Cuadro de información general

Título	Proyecto de transformación e innovación para la atención integral de niños y niñas con necesidades específicas de apoyo educativo				
Localización detallada /País	83 Avenida Sur y Calle Padres Aguilar #38B, Colonia Escalón, San Salvador, El Salvador.				
Organización local social	Centro de Intervención Educativa y Psicológica (CIES)				
Otros miembros del consorcio	Inexistentes.				
¿Es un proyecto/programa nuevo?	SI o es una siguiente fase de un proyecto anterior?			
Fecha prevista de inicio	Diciembre 2021	Fecha prevista de finalización			Mayo 2022
Presupuesto total	\$2,121				
Nombre cooperante 1	En proceso de gestión	Contribución	\$	Total %	
Nombre cooperante 2	En proceso de gestión	Contribución	\$	Total %	
Nombre del PE al que contribuye		Meta del PE a la que contribuye			
ODS al que contribuye		Hito del Plan País al que contribuye			
Evaluación prevista	SI	Intermedia / Final	Interna /Externa /Mixta		

4.3 Diagnóstico y análisis de causas

Diagnostico

Datos generales de la institución

Nombre de la institución:

Centro de Intervención Educativa y Psicológica (CIES).

Tipo de institución:

N.C.P (No Clasificado Previamente por el Ministerio de Hacienda).

Ubicación geográfica:

83 Avenida Sur y Calle Padres Aguilar, Colonia Escalón, #38B, San Salvador.

Visión:

Convertirnos en un centro de referencia tanto en la intervención educativa como psicológica, motivados a crear un ambiente de expansión e innovación continua en el que las personas puedan encontrar respuestas a todas sus demandas con la mayor calidad y excelencia posible.

Misión:

Ser un centro de apoyo para el desarrollo integral de los niños, niñas y adolescentes; donde creamos conciencia de que cada ser humano tiene diferentes capacidades y formas de aprender, que, al ser descubiertas y estimuladas adecuadamente, estaremos colaborando al fortalecimiento de sus capacidades académicas e inteligencia emocional, lo que dará como resultado a futuro personas sanas emocionalmente y exitosas.

Políticas:

No posee.

Objetivos:

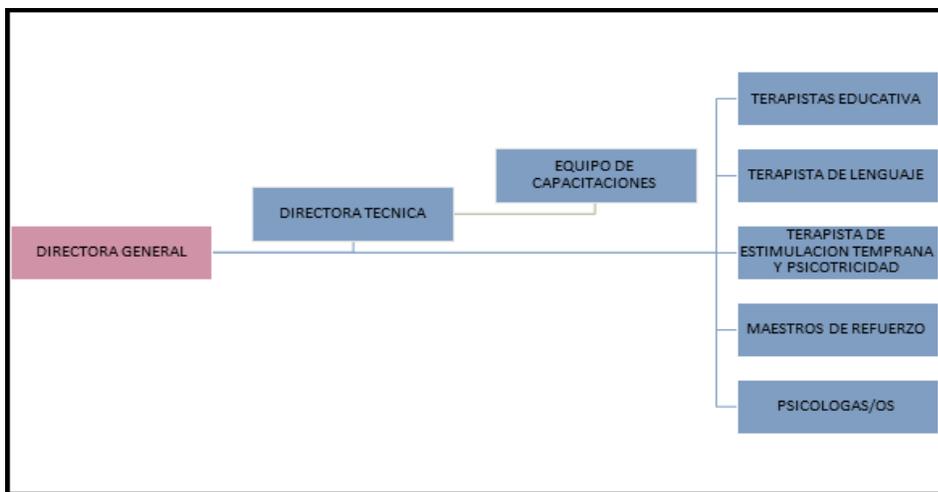
No posee.

Metas:

No posee.

Estructura organizacional:

Estructura organizacional establecida previamente por las direcciones de CIES.

**Recursos****Humanos**

- La institución cuenta con un total de 9 trabajadoras en su equipo, entre los que cuenta con:
- Una terapeuta de lenguaje.
- Una directora educativa.
- Una directora psicológica.
- Dos psicólogas.
- Tres en el área educativa y terapéutica.
- Una del personal de limpieza.

Materiales

La institución cuenta con un total de 6 escritorios, 9 asientos individuales, un sillón, 5 sillas, 5 juegos de mesa y silla para niños, un juego de sala de espera, dos mesas grandes, 4 pizarras, 5 muebles organizadores, implementos de cocina, mueble de recepción, 3 armarios, repisas, entre otros.

Además, se cuenta con juegos lúdicos, los cuales estimulan y fortalecen las habilidades psicomotoras de los niños, su capacidad de lenguaje, su sistema vestibular, su habilidad de percepción y atención, la memoria, la capacidad de observación, habilidades lógico- matemáticas y de lectoescritura.

Financieros

Los ingresos monetarios de la institución son los pagos realizados por cada uno de los servicios que se brindan, además de los ingresos a través de la pequeña tienda.

Características de la población beneficiada

La población a la que se beneficia presenta necesidades específicas del aprendizaje, problemas con el lenguaje o requieren de evaluaciones psicopedagógicas, o terapias conductuales.

Se atiende una población desde los 2 años hasta la edad adulta, son de diferentes partes del país, por el momento la cobertura ha llegado a los departamentos de Cabañas, La Paz, La Libertad; en algunos casos no tienen las posibilidades económicas de cancelar la cuota establecida, por lo que se hace un ajuste a las necesidades de los encargados de los niños.

Principios de la Institución

- Entusiasmo.
- Responsabilidad.
- Ética profesional.
- Calidez humana.
- Creatividad.
- Servicio a medida.
- Trabajo en equipo.

Identificación del problema central

A través de diferentes técnicas de diagnóstico como lo son la entrevista y el árbol de problemas, se elaboró la siguiente lista de carencias o necesidades, expresadas por el equipo de CIES:

Problemas	Sin importancia	Poco importante	Medianamente importante	Bastante importante	Muy importante
Mobiliario insuficiente para la cantidad de personas que se atienden.		X			
Material didáctico para áreas específicas.			X		
Material terapéutico escaso.			X		
Se requiere de mayor publicidad para la institución.					X
Se requiere de un gimnasio para desarrollar motricidad gruesa.				X	
Se requiere de mayor personal para dar la atención adecuada.			X		
Horarios más flexibles.		X			
Se requiere de más aulas adaptadas a las necesidades.		X			
Es necesario un rótulo de identificación a la entrada.					X
Ingresar al ámbito de las capacitaciones laborales.				X	

Línea base del problema y análisis del contexto

En la actualidad, la institución cuenta con un total de 9 personas que laboran dentro del establecimiento, cada una cumple un rol específico en las diferentes áreas de apoyo, tanto psicológico, motriz, sensorial, social, educativo entre otros.

Cada uno de ellos conoce la realidad que se acontece, por ende, saben cuáles son las fortalezas y debilidades dentro y fuera del lugar, las carencias que se posee y cuáles serían las posibles medidas a implementar, aunque claro, debemos tener presente que la institución aún no goza de un posicionamiento en el área que desempeña, por tanto, los ingresos mayormente son destinados en pagos de salario, así que la inversión en el local se ve pausada por periodos de tiempo, pero se les da auge a las necesidades más evidentes o que podrían significar una amenaza a corto o mediano plazo.

Debido a todo esto, el equipo investigador sostuvo una reunión en la cual, se llegó al acuerdo qué estrategias y herramientas se utilizarían para la recolección de datos, con el fin de colaborar a la entidad en la identificación de problemas latentes que se poseen, ya sea directa o indirectamente, después de esto, se buscaría analizar o comprender a raíz de que se generan dichas necesidades, por consiguiente, se plantearían posibles soluciones para disminuirlas y si es posible erradicarlas en un corto plazo.

Una vez teniendo una ruta de trabajo definida y con las acciones concretas para ser desarrolladas, se procedió a elaborar una serie de preguntas en formato de entrevista para ser llenadas en colaboración con el personal que labora dentro de la institución.

Según los datos recabados a través de la entrevista con el personal que labora dentro de la institución objeto de estudio, se identificó que, entre las necesidades y/o problemáticas latentes se pueden detallar dos que van de la mano, ya que se complementan tal es el caso de tener mayor publicidad, y de ella se desglosa la propaganda en redes sociales y sitios web, así como también la creación de rótulos y banners que identifiquen a la institución fuera del local para que las personas identifiquen su función, qué servicios brinda y se genere un interés o difusión personal no solo entre los clientes, sino con las personas en general.

Se identifica como problema, ya que por la falta de publicidad se hace un poco complicado ir aumentando el número de clientes y pacientes, por consiguiente, la falta de demanda genera poco capital para inversiones a corto, mediano y largo plazo, eso incluye tanto

el aumento de personal capacitado, recursos materiales y capacitaciones a los miembros de cuerpo administrativo, pedagógico y psicológico, además de la dificultad de una ampliación del establecimiento.

Todo lo antes mencionado acarrea diferentes problemas a raíz de ello, tal es el caso de la dificultad de atender a los niños por el número de aulas que, aunque se cuentan con lo necesario para un desarrollo de actividades, los espacios son reducidos y eso ocasiona una serie de dificultades al momento de solicitar la atención o para la ejecución de ejercicios psicomotores.

Esto se podría decir que son los problemas más significativos ya que involucran los aspectos económicos y espaciales de la institución, pero además de ello, también se logró observar y también obtener información de otros factores que afectan, aunque posiblemente no de una manera tan significativa, pero que de todas maneras se debe dar una solución acorde a la realidad y los fondos con los que se cuentan.

Entre algunos problemas latentes que el personal ha identificado estaría que la institución debería contar con un espacio asignado para un mini gimnasio enfocado en el desarrollo de la motricidad gruesa, ya que es indispensable para su proceso físico, ya que si se cuenta con recursos materiales para el tratamiento de la motricidad fina.

Otros dos problemas que se localizaron y que van de la mano son la falta de material didáctico para áreas específicas y también que se requiere mayor personal para dar una atención adecuada y personalizada acorde a los horarios establecidos. Ya que la institución al tener poca demanda, eso la limita a ampliar su personal de trabajo y también adquirir más recursos materiales, ya que se podría dar el caso que muchas cosas queden en desuso por un periodo de tiempo, así que solo se cuenta con lo necesario para utilizar de inmediato, curiosamente también con este último punto de falta de materiales, podemos incluir que la empresa necesita una adquisición de más material terapéutico, el cual no se adquiere por el poco espacio que se tiene disponible.

A raíz de todos estos problemas, como se comentaba al inicio una desventaja de la institución, es su poca difusión y publicidad, que es la responsable para que no posean muchos clientes y pacientes, esto también se ve reflejado en que la empresa nunca ha sido buscada o utilizada como un objeto de estudio, por consiguiente, la información de ellos en internet es escasa, únicamente se puede encontrar información de ellos en redes sociales y en sitios web

educativos y blog donde ellos actualizan de vez en cuando la información de lo relacionado a su rubro.

CIES, se da a conocer más que todo a través de redes sociales, se paga un servicio de publicidad para dar a conocer los proyectos más recientes que se ofrecen; en las publicaciones detallan las estrategias y servicios a desarrollar, como las técnicas intervención educativa que buscan estimular y potenciar las capacidades y destrezas que muestra el niño.

Por la falta de información y reseñas la investigación se continuó a través de esas páginas y redes sociales para saber qué problemáticas buscan solventar a sus clientes. Se encontró una página variada de profesionales, donde describen en qué consiste CIES, en dicha página se menciona que “es un centro que apoya niños que presentan dificultades para aprender las actividades diarias en el aula. También se apoya a niños con necesidades especiales como: Síndrome de Down, discapacidad intelectual limítrofe y leve, Trastorno de Espectro Autista, TEA Asperger, niños con problemas de procesamiento verbal, entre otros, además de las herramientas del área psicológica

Análisis de causas

A raíz de todo lo observado en las visitas previas, además de la información recabada con ayuda del personal administrativo de la institución, se ha logrado identificar algunas carencias que repercuten en gran medida con el desarrollo óptimo de la entidad, y que por lo cual se espera que una vez solventadas, se potencien las actividades de apoyo y aprendizaje de la población que requiera los servicios profesionales que se ofrecen.

De una manera superficial o estética, para poder favorecer a que en la institución se brinde una educación y asistencia de calidad, es necesario mantener un ingreso sostenible que cubra las necesidades que la entidad utiliza, como lo son el pago al personal profesional y el mantenimiento de las instalaciones y demás objetos del inventario, es indispensable darle una mayor difusión publicitaria no solo de manera física con afiches, banners u otros, sino también haciendo uso de las plataformas digitales, como lo son redes sociales y un sitio web, en donde los potenciales clientes encuentren información de los servicios que se brindan, a quienes está enfocada la ayuda, ubicación, precios entre otros. Todo esto catapultaría a que se generé una afluencia de padres que soliciten asistencia psicopedagógica para sus niños y niñas, y así

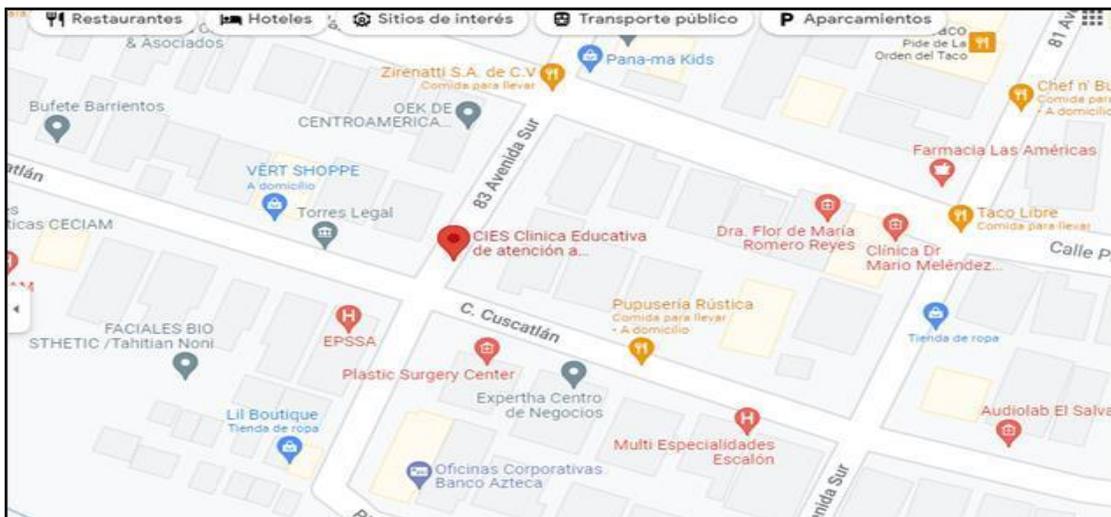
contribuirían tanto al sostenimiento, como a el mejoramiento de las instalaciones, contratación de más personal y adquisición de herramientas y juegos que impulsen el aprendizaje dentro de las instalaciones.

Lo relatado anteriormente va entrelazado con la mayor prioridad del proyecto, lo cual es una reubicación adecuada de salones, adaptándolo a la edad de los niños y niñas, como también a las limitaciones que ellos posean, es decir, preparar aulas especiales para poder dar intervención necesaria y de esa manera trabajar en su desarrollo psicomotor y que esto a su vez favorezca al proceso de aprendizaje esperado, además de dotar otros salones con herramientas fundamentales para atender a los infantes, acorde a las limitaciones, tal es el caso de espacios libres de ruidos externos, que dificulten la concentración y que además afectan de manera negativa en sus actividades, producido por los ruidos estridentes.

5. LOCALIZACIÓN Y COBERTURA

5.1 Localización física y cobertura espacial del proyecto

La institución se encuentra entre la 83 Av. Sur y Calle Padres Aguilar, a un costado de las Clínicas Metabólicas, es una infraestructura de dos plantas con cuatro habitaciones distribuidas para cada uno de los servicios brindados, la terraza, el jardín y dos espacios amplios donde se trabajan las áreas motoras y vestibular de cada uno de los niños, los cuales pueden estar en la etapa pre-escolar hasta la edad adulta, cabe aclarar que el área de la terapia educativa se trabaja hasta los 15 años que ya se han formado las facultades cognitivas del ser humano y ya se vuelve difícil estimular y modificar hábitos de estudio.



5.2 Contexto institucional y relación con autoridades locales

➤ MINEDUCYT (Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología)

Se busca una cooperación efectiva entre las instituciones con el fin de favorecer con espacios y materiales necesarios para facilitar los procesos formativos de los niños y niñas,

además de ponerse en ejecución e incluirse en el Programa de Alimentación Escolar, en el cual se beneficiará a toda la población educativa.

Mecanismos de coordinación.

- Gestión administrativa.
- Implementación del Programa Alimenticio Escolar.

Motivo: a) La interrelación de las entidades con el fin de facilitar materiales e instalaciones que favorezcan algunas actividades, tanto motrices como psicológicas; y b) Beneficiar a la población educativa, asegurando una alimentación saludable dentro de las instalaciones.

➤ **FUSAL (Fundación Salvadoreña para la Salud y Desarrollo Humano)**

A partir de la idea de encaminar a la institución en la transformación a un CDI, se buscará una cooperación para poder favorecer a la población más necesitada dentro de la comunidad, todo esto para ser incluidos en el programa Pro-Futuro, que brindará tanto asistencia como capacitación del personal que labora en la entidad educativa.

Mecanismos de coordinación.

- Planificación de asistencia técnica a través de proyectos educativos, sociales y culturales.
- Calendarizar capacitaciones en el área de tecnología educativa.

Motivo: a) Preparar a los profesionales en técnicas y actividades que fomenten el desarrollo integral, individual y colaborativo de los niños y niñas; y b) Transformar las limitantes tecnológicas en oportunidades, potenciarlas y que sean estas las que faciliten el manejo de herramientas virtuales de aprendizaje.

➤ **ISNA (Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Niñez y Adolescencia)**

La función principal de esta institución gubernamental será la sincronía y trabajo colaborativo para llevar a cabo el Programa de Primera Infancia, que colaborará facilitando personal calificado para que se cumplan las condiciones óptimas para que los niños y niñas

potencien sus capacidades y habilidades, además de velar por estimulación al desarrollo, salud, nutrición, protección, educación, recreación y cultura.

Mecanismos de coordinación.

- Lograr una gestión eficaz de personal calificado.
- Monitorear los avances significativos que se generen en el proceso.

Motivo: a) Facilitación de apoyo de personal capacitado en áreas específicas acorde al programa en ejecución; y b) Examinar si se están cumpliendo los objetivos a través del desarrollo de los parámetros establecidos dentro de los campos a potenciar.

5.3 Destinatarios o beneficiarios del proyecto.

La población que se busca beneficiar son niños y niñas entre sus primeros seis años de vida que presente necesidades especiales de apoyo educativo en su formación escolar, con este proyecto ellos recibirán su apoyo tanto en su desarrollo motor como en sus habilidades cognitivas.

Además de los niños, también se verán beneficiados los padres de familia de cada uno de ellos, ya que se dará respuesta al deseo que ellos tienen de que sus hijos puedan lograr alcanzar un nivel académico que les permita obtener una mejor calidad de vida.

Por otro lado, también se verá beneficiado el equipo multidisciplinario que trabajara en el proyecto porque les permitirá obtener el ingreso económico necesario para cubrir sus necesidades.

6. METODOLOGÍA

6.1 Metodología

Tomando en cuenta lo realizado desde un principio con la institución que fue el desarrollo de un diagnóstico institucional que permitió observar y calificar las problemáticas identificadas dentro de CIES, dado que los resultados obtenidos por el diagnóstico fueron compartidos con las autoridades de la institución, se tomó a bien generar líneas de acción que permitieran plantear estrategias de ejecución para el planteamiento del proyecto que busca a su vez que ambas partes de la institución tanto la educativa como la psicológica se vean beneficiadas con el impacto de ejecución; dado que en CIES ambas partes son complementarias entre sí, promoviendo la sostenibilidad de la misma.

Para dar inicio al planteamiento del proyecto, se concretiza tomar el modelo de marco lógico, siendo este la ruta para una mejor elaboración de los componentes del proyecto que ayudará en cada una de las etapas del proyecto mismo, tomando en cuenta que el marco lógico facilita el proceso de conceptualización de la información necesaria, así como también, la estructura, la ejecución y la evaluación del proyecto mismo. Tomando en cuenta que la metodología del marco lógico se centra en la orientación y cumplimiento de objetivos, buscando un impacto significativo en los beneficiarios y, además, facilitando que las partes que se involucran en el proyecto logren tener una comunicación efectiva. La metodología de marco lógico permite al equipo gestor hacer una identificación del problema base de una institución, a su vez de generar un escenario de posibles estrategias de solución al problema con más prioridad. Por otra parte, esta metodología permite que el proyecto se convierta en algo operativo y manejable para su oportuna ejecución, elaborando así la matriz de marco lógico donde se desglosan las actividades y los recursos del proyecto.

Seguidamente, se presenta un cambio en la estructura de atención, dado que el proyecto busca en primera instancia la inserción de niños y niñas con NEAE, lo más recomendable es pensar en la institución como un Centro de Desarrollo Integral (CDI) que permita que el área psicológica y educativa puedan trabajar en conjunto desde un principio, tomando como referencia en primer lugar, cuál es el diagnóstico psicológico de los niños y qué tipo de ayuda educativa necesitan reforzar.

Con este cambio se espera un impacto positivo dentro de la institución, comenzando con la ampliación de las instalaciones, siendo mayormente reconocidos por su trabajo y las áreas de atención que ofrece CIES, ya que, si bien el proyecto está enfocado para niños y niñas con NEAE, no significa que se dejarán de lado las demás áreas tales como terapia del lenguaje, sensorial, psicológica, etc.

El transformar el CIES en un CDI a través del modelo de marco lógico permitirá visualizar las mejores estrategias además de que con las constantes evaluaciones a lo largo del seguimiento se podrán modificar en caso, sea necesario para que la ejecución del proyecto pueda efectuarse de la mejor manera obteniendo así los resultados esperados y los cambios que se visualizan dentro de los objetivos y metas del proyecto.

Tomando en cuenta que la propuesta de transformación debe ir de la mano con los lineamientos que establece el MINEDUCYT dentro del proyecto se presentarán las alternativas convenientes para que las autoridades de ambas áreas de CIES puedan analizar y establecer cuál es la que más les conviene y si están de acuerdo o realizarán sus propias valoraciones y modificaciones a las recomendaciones presentadas en la propuesta de proyecto de gestión institucional.

6.2 Resultados esperados

Aspectos:

Resultado 1: Identificación de los requerimientos necesarios para generar la transformación a CDI.

Indicadores:

- Se desarrolla un diseño de transformación.

- Modifica la estructura organizacional de la institución.
- Reestructura la filosofía institucional.
- Amplía la cobertura de atención.
- Entrega periódica de los avances del proyecto (cada dos meses).

Resultado 2: Recopilación de la documentación y requerimientos establecidos para la creación del CDI durante el año en curso.

Indicadores:

- Recopila de los documentos legales del establecimiento.
- Contiene un fichero del personal administrativo y especialistas.
- Localiza las entidades gubernamentales a gestionar.
- Enlista cada uno de los documentos legales necesarios a presentar.

Resultado 3: Entrega de los documentos solicitados a las entidades gubernamentales correspondientes:

Indicadores:

- Entrega pertinente acorde al listado de documentos solicitados.
- Se inicia el proceso inscripción del nuevo CDI.
- Aceptación y validación de la transformación a CDI.

Resultado 4: Organización efectiva del personal.

Indicadores:

- Elaboran manuales de procesos que generen resultados más eficientes.
- Se visualiza un proceso sinérgico en las funciones del personal de la institución.
- Genera calidad en los resultados de cada uno de los procesos.

Resultado 5: Fortalecimiento de las habilidades cognitivas y potenciación en sus capacidades laborales acorde a las necesidades del CDI.

Indicadores:

- Evidencia de un trabajo efectivo.
- Se establecen metodologías acordes a las necesidades de la población.
- Realizan evaluaciones periódicas sobre el desempeño laboral del personal.

6.3 Actividades

Código de actividad	Resultado 1: Identificación de los requerimientos necesarios para generar la transformación a CDI.	Costos
CIES - GPT	Generando propuesta de transformación.	\$10.00
CIES - RFI	Replanteando la filosofía institucional.	\$30.00
CIES - DPT	Desarrollando la propuesta de transformación para ampliar la cobertura.	\$5.00
Código de actividad	Resultado 2: Recopilación de la documentación y requerimientos establecidos para la creación del CDI durante el año en curso.	Costos
CIES - IRT	Investigando requerimientos para la transformación de CIES en CDI.	\$50.00
CIES - GPT	Gestionando los permisos necesarios para la transformación de la institución a CDI.	\$50.00
CIES - RDN	Recolectando documentación necesaria y oportuna para la implementación del CDI.	\$10.00
Código de actividad	Resultado 3: Entrega de los documentos solicitados a las entidades gubernamentales correspondientes.	Costos
CIES - EDS	Entregando la documentación solicitada a las entidades gubernamentales correspondientes.	\$20.00
Código de actividad	Resultado 4: Organización efectiva del personal.	Costos
CIES - EMG	Elaborando manuales de procesos que generen resultados más eficientes.	\$600.00
CIES - EMP	Entregando manuales de procesos.	\$96.00
CIES - REI	Realizando evaluación institucional para verificar la organización efectiva.	\$400.00
Código de actividad	Resultado 5: Fortalecimiento de las habilidades cognitivas y potenciación en sus capacidades laborales acorde a las necesidades del CDI.	Costos
CIES - GDC	Generando diagnóstico para elaboración de planes de capacitación.	\$10.00
CIES - EPC	Elaborando planes de capacitación para el personal.	\$300.00
CIES - EPH	Ejecutando planes de capacitación sobre habilidades.	\$540.00

6.4 Descripción detallada de la actividad

Código	Descripción de la actividad
CIES - GPT	Generando propuesta de transformación.
	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración un diagnóstico. • Análisis las posibles soluciones a las necesidades observadas. • Selección de la solución más efectiva. • Formulación el proyecto a ejecutar. • Reuniones con el personal de CIES. • Entrega final del proyecto.
CIES - RFI	Replanteando la filosofía institucional.
	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar visión y misión de la institución. • Establecer lo valores necesarios para un CDI. • Identificación de los nuevos ideales de la institución. • Reestructuración del organigrama. • Adaptar los principios de funcionamiento.
CIES - DPT	Desarrollando la propuesta de transformación para ampliar la cobertura
	<ul style="list-style-type: none"> • Buscar el respaldo de las instituciones necesarias. • Dar a conocer los servicios a la población beneficiaria. • Reunir al personal para programar las actividades de inicio.
CIES - IRT	Investigando requerimientos para la transformación de CIES en CDI.
	<ul style="list-style-type: none"> • Solicitar la cita a las instituciones responsables. • Preguntar sobre el proceso a llevar a cabo.
CIES - GPT	Gestionando los permisos necesarios para la transformación de la institución a CDI.
	<ul style="list-style-type: none"> • Consulta en las instituciones pertinentes los requerimientos para implementar un CDI. • Solicitar lista de requerimientos.
CIES- RDN	Recolectando documentación necesaria y oportuna para la implementación del CDI.
	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración la documentación solicitada. • Completar el modelo de carta de solicitud de autorización sanitaria. • Elaborar modelo de autorización sanitaria. • Redactar solicitud a la oficina de bomberos. • Llenar modelo de solicitud del MINEDUCYT.
CIES - EDS	Entregando la documentación solicitada a las entidades gubernamentales correspondientes.
	<ul style="list-style-type: none"> • Entrega de los documentos a las respectivas oficinas(MINSAL, Bomberos y MINEDUCYT). • Inscripción a la institución como un CDI. • Formación del equipo de trabajo.
CIES -EMG	Elaborando manuales de procesos que generen resultados más eficientes.
	<ul style="list-style-type: none"> • Se establecen los procedimientos necesarios. • Definición de la terminología básica de cada procedimiento. • Determinación de la estructura de cada procedimiento. • Elaboración de los diagramas de flujo correspondientes.

Código	Descripción de la actividad
CIES - EMP	Entregando manuales de procesos.
	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar una última revisión de los manuales. • Agendar una reunión con el personal de CIES. • Entrega final de los manuales.
CIES - REI	Realizando evaluación institucional para verificar la organización efectiva.
	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar las dimensiones a evaluar. • Crear indicadores a observar. • Elaborar los instrumentos de evaluación. • Aplicar los instrumentos de evaluación. • Programación de las reuniones necesarias. • Entrega de informe de resultados al personal de CIES.
CIES - GDC	Generando diagnóstico para elaboración de planes de capacitación
	<ul style="list-style-type: none"> • Seleccionar la técnica del diagnóstico. • Recolectar información conforme a la técnica. • Sistematizar y priorizar información recolectada. • Informe final del diagnóstico.
CIES - EPC	Elaborando planes de capacitación para el personal.
	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos y metas para el área de capacitación. • Propuesta de la variedad de temas a impartir. • Selección de metodología. • Planificación de cada uno de los contenidos. • Sistematización de la información en un solo documento.
CIES - EPH	Ejecutando planes de capacitación sobre habilidades.
	<ul style="list-style-type: none"> • Programación de los días hábiles de capacitación. • Determinar recursos humanos y materiales a implementar. • Se imparten las capacitaciones. • Certificar al personal capacitado.

6.5 Matriz del marco lógico

	Descripción	Indicadores objetivamente verificables	Fuentes y medios de verificación	Factores externos
Objetivo general	Transformar el CIES en CDI, a fin de que favorezca a la atención integral de niños y niñas con Necesidades Específicas de Apoyo Educativo, mejorando así la atención y cobertura de la institución.	Presentación de la propuesta final del proyecto de transformación a la dirección de CIES. Aumento en un 70% de la cobertura de los servicios.	Firma y sello de la recepción de documentos en CIES por parte de las autoridades de ambas direcciones.	Equipo de gestión encargado de gestionar el proyecto.
Objetivos específicos	Recopilar la documentación pertinente para la inscripción de un CDI que contribuya al desarrollo integral de los niños y niñas con Necesidades Específicas de Apoyo Educativo entre los 0 y 6 años de edad.	Búsqueda de información verídica sobre los requerimientos necesarios.	Formatos de solicitud brindados por las instituciones.	MINEDUCYT. MINSAL. Bomberos.
	Presentar la documentación requerida que permita la legalización del CDI ante las instituciones gubernamentales correspondientes, que respaldarán su funcionamiento.	Recepción y aprobación de permisos al 100%.	Firma y sello, o acuerdo de legalidad. Acuerdo de inscripción de nombramiento de CDI.	MINEDUCYT. ISNA. MINSAL. Bomberos.

	Descripción	Indicadores objetivamente verificables	Fuentes y medios de verificación	Factores externos
Objetivos específicos	Determinar manuales de procesos que permitan un desempeño laboral efectivo en el personal de CIES, al momento de cumplir con cada una de sus funciones.	Mayor organización de funciones. Distribución del 100% de las funciones del personal.	Firma y sello de la recepción de documentos Manuales de procesos impresos.	Equipo de gestión encargado de elaborarlos.
	Capacitar al personal profesional de CIES, para desarrollar habilidades cognitivas que contribuyan a un funcionamiento efectivo de un CDI.	Selección del 90% de los contenidos más requeridos. Elaboración del plan de capacitación en un 100%.	Plan de capacitación.	Personal responsable de capacitar.
Resultados esperados	Resultado 1: Identificación de los requerimientos necesarios para generar la transformación a CDI.	Se desarrolla un diseño de transformación. Modifica la estructura organizacional de la institución. Reestructura la filosofía institucional. Amplía la cobertura de atención. Entrega periódica de los avances del proyecto (cada dos meses).	Sistematización de los servicios brindados.	Instituciones externas o entidad gubernamental.
	Resultado 2: Recopilación de la documentación y requerimientos establecidos para la creación del CDI durante el año en curso.	Recopila de los documentos legales del establecimiento. Contiene un fichero del personal administrativo y especialistas. Localiza las entidades gubernamentales a gestionar. Enlista cada uno de los documentos legales necesarios a presentar.	Solicitudes y permisos.	Bomberos. Ministerio de Salud. MINEDUCYT.

	Descripción	Indicadores objetivamente verificables	Fuentes y medios de verificación	Factores externos
Resultados esperados	Resultado 3: Entrega de los documentos solicitados a las entidades gubernamentales correspondientes.	Entrega pertinente acorde al listado de documentos solicitados. Se inicia el proceso inscripción del nuevo CDI. Aceptación y validación de la transformación a CDI.	Formatos, fichas y cartas redactadas para cada institución.	Bomberos. Ministerio de Salud. MINEDUCYT.
	Resultado 4: Organización efectiva del personal.	Elaboran manuales de procesos que generen resultados más eficientes. Se visualiza un proceso sinérgico en las funciones del personal de la institución.	Flujogramas detallados por funciones. Manuales de procesos.	Equipo de gestión encargado de elaborarlos.
	Resultado 5: Fortalecimiento de las habilidades cognitivas y potenciación en sus capacidades laborales acorde a las necesidades del CDI.	Evidencia de un trabajo efectivo Se establecen metodologías acordes a las necesidades de la población. Realizan evaluaciones periódicas sobre el desempeño laboral del personal.	Plan de capacitación.	Personal encargado.
Actividades	Generando propuesta de transformación.	Elaboración objetiva del diagnóstico Formulación el proyecto a ejecutar en un 90%. Reuniones semanales con el personal de CIES. Entrega del 100% del proyecto.	Proyecto de transformación.	Equipo de gestión encargado de presentar el proyecto.
	Replanteando la filosofía institucional	Revisión minuciosa de la visión y misión de la institución. Identificación del 90% de los nuevos ideales de la institución. Reestructuración del 90% del organigrama. Adaptar los principios de funcionamiento en un 100%.	Documentos internos del centro.	Equipo de gestión encargado de presentar el proyecto.

	Descripción	Indicadores objetivamente verificables	Fuentes y medios de verificación	Factores externos
Actividades	Desarrollando la propuesta de transformación para ampliar la cobertura.	Buscar el respaldo del 100% de las instituciones necesarias. Dar a conocer los servicios al 100% de la población beneficiaria. Reunir al personal para programar el 60% de las actividades de inicio.	Documentos requeridos.	Equipo de gestión encargado de presentar el proyecto.
	Investigando requerimientos para la transformación de CIES en CDI.	Solicitar la cita a las instituciones responsables durante una semana Preguntar sobre el proceso verídico a llevar a cabo.	Solicitudes y permisos.	Bomberos. Ministerio de Salud. MINEDUCYT.
	Gestionando los permisos necesarios para la transformación de la institución a CDI.	Elaboración la documentación solicitada. Completar el modelo de carta de solicitud de autorización sanitaria Elaborar modelo de autorización sanitaria. Redactar solicitud a la oficina de bomberos. Llenar modelo de solicitud del MINEDUCYT.	Solicitudes y permisos.	Bomberos. Ministerio de Salud. MINEDUCYT.
	Recolectando documentación necesaria y oportuna para la implementación del CDI.	Elaboración la documentación solicitada. Completar el modelo de carta de solicitud de autorización sanitaria. Elaborar modelo de autorización sanitaria. Redactar solicitud a la oficina de bomberos. Llenar modelo de solicitud del MINEDUCYT.	Solicitudes y permisos.	Bomberos. Ministerio de Salud. MINEDUCYT.

	Descripción	Indicadores objetivamente verificables	Fuentes y medios de verificación	Factores externos
Actividades	Entregando la documentación solicitada a las entidades gubernamentales correspondientes.	Entrega de los documentos a las respectivas oficinas (MINSAL, Bomberos y MINEDUCYT) Inscripción a la institución como un CDI. Formación del equipo de trabajo.	Formatos, fichas y cartas redactadas para cada institución.	Bomberos. Ministerio de Salud. MINEDUCYT.
	Elaborando manuales de procesos que generen resultados más eficientes.	Se establecen los procedimientos necesarios. Definición de la terminología básica de cada procedimiento. Determinación de la estructura de cada procedimiento. Elaboración de los diagramas de flujo correspondientes.	Flujogramas detallados por funciones. Manuales de procesos.	Equipo encargado de los manuales.
	Entregando manuales de procesos.	Realizar una última revisión de los manuales. Agendar una reunión con el personal de CIES. Entrega final de los manuales al 100%.	Flujogramas detallados por funciones. Manuales de procesos.	Equipo encargado de los manuales.
	Realizando evaluación institucional para verificarla organización efectiva.	Identificar el 70% de las dimensiones a evaluar. Crear indicadores confiables a observar. Elaborar los instrumentos de evaluación al 100%. Aplicar en un 90% los instrumentos de evaluación. Programación de las reuniones semanales. Entrega de informe de resultados al personal de CIES en un 100%.	Instrumentos de evaluación. Informe de diagnóstico.	Equipo encargado de la evaluación institucional.

	Descripción	Indicadores objetivamente verificables	Fuentes y medios de verificación	Factores externos
Actividades	Generando diagnóstico para elaboración de planes de capacitación.	Seleccionar la técnica del diagnóstico más certera. Recolectar el 100% de la información conforme a la técnica Sistematizar y priorizar información recolectada.	Informe final del diagnóstico.	Equipo encargado de elaborar el plan.
	Elaborando planes de capacitación para el personal.	Objetivos y metas factibles para el área de capacitación. Propuesta del 80% de temas a impartir. Planificación de cada uno de los contenidos. Sistematización de la información en un solo documento.	Plan de capacitación.	Equipo encargado de elaborar el plan.
	Ejecutando planes de capacitación sobre habilidades.	Programación de los días hábiles de capacitación. Determinar el 100% recursos humanos y materiales a implementar. Certificar al 100% del personal capacitado.	Plan de capacitación.	Equipo encargado de elaborar el plan.

7. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y DE GESTIÓN DEL PROYECTO

7.1 Descripción de los recursos humanos propuestos para la implementación de la acción

a. Profesionales de CIES.

Este conjunto de actores estará conformado por la administración y profesionales que laboran en la institución, y su función será desarrollar los lineamientos que se establecen en el proyecto, además de cumplir con los estatutos para poder transformarse en un CDI, además de formar parte del equipo de capacitación de psicología.

b. Equipo gestor.

Son los encargados de crear, desarrollar y ejecutar en coordinación con CIES el proyecto, facilitarán en gran medida con las acciones necesarias para su salto de calidad.

c. Secretaria/o MINEDUCYT.

Será el encargado de dar la respectiva información, asesoramiento y validación del proyecto, así como también la aprobación de los requerimientos establecidos por el MINEDUCYT para CIES.

d. Secretaria/o Cuerpo de Bomberos de El Salvador.

Al igual que con MINEDUCYT, se requerirá la firma y sello de aprobación de los requerimientos necesarios para poder fungir como CDI.

e. Secretaria/o MISAL

También se requerirá de la firma y sello del secretario del MISAL, el cual hará constar que la institución cuenta con lo necesario para poder fungir como un CDI.

f. Equipo capacitador.

Se requerirán los servicios profesionales de un equipo capacitador que contribuyan al desarrollo de competencias cognitivas al equipo que labora en CIES, y que ayuden a cubrir las necesidades educativas que se requieren para llevar de una manera efectiva un CDI.

7.2 Cuadro de planificación de recursos humanos

Cantidad	Recursos humanos	Tiempo	Roles y responsabilidades
5	Profesionales de CIES.	100%	Cuerpo administrativo y laboral de la institución.
3	Equipo gestor.	50%	Creación, desarrollo y ejecución del proyecto.
1	Secretaria/o MINEDUCYT.	10%	Aprobación del proyecto. Aprobación de los requerimientos.
1	Secretaria/o Cuerpo de Bomberos de El Salvador.	10%	Aprobación de los requerimientos.
1	Secretaria/o MISAL.	10%	Aprobación de los requerimientos.
1	Equipo capacitador.	30%	Profesionales especialistas en temas de refuerzo para capacitar al personal de CIES.

8. PRESUPUESTO

En el siguiente cuadro se presentan los recursos necesarios para ejecutar cada una de las actividades, se desglosan tanto los recursos humanos como materiales.

Actividad	Recurso Humano	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total	Recursos Materiales	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Resultado 1: Identificación de los requerimientos necesarios para generar la transformación a CDI.								
Generando propuesta de transformación.	Equipo encargado de la gestión.	3	--	--	Resma de papel bond	1	\$5	\$5
					Impresión del proyecto.	1	\$5	\$5
			TOTAL	--			TOTAL	\$10
Replanteando la filosofía institucional.	Equipo encargado de la gestión Dirección CIES.	3	--	--	Agendas.	5	\$6	\$30
		2	--	--				
			TOTAL	--			TOTAL	\$30
Desarrollando la propuesta de transformación para ampliar la cobertura.	Equipo encargado de la gestión Dirección CIES.	3	--	--	Proyecto impreso.	1	\$5	\$5
		2	--	--				
			TOTAL	--			TOTAL	\$5

Actividad	Recurso Humano	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total	Recursos Materiales	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Resultado 2: Recopilación de la documentación y requerimientos establecidos para la creación del CDI durante el año en curso.								
Investigando requerimientos para la transformación de CIES en CDI.	Equipo encargado de la gestión.	3	\$15	\$45	Agenda de bolsillo.	2	\$2.50	\$5
			TOTAL	\$45			TOTAL	\$5
Gestionando los permisos necesarios para la transformación de la institución a CDI.	Equipo encargado de la gestión.	3	\$15	\$45	Agenda de bolsillo.	2	\$2.50	\$5
			TOTAL	\$45			TOTAL	\$5
Recolectando documentación necesaria y oportuna para la implementación del CDI.	Equipo encargado de la gestión.	3	\$3	\$9	Solicitudes impresas.	5	\$0.10	\$0.50
					Copias de las solicitudes.	5	\$0.10	\$0.50
			TOTAL	\$9			TOTAL	\$1

Actividad	Recurso Humano	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total	Recursos Materiales	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Resultado 3: Entrega de los documentos solicitados a las entidades gubernamentales correspondientes								
Entregando la documentación solicitada a las entidades gubernamentales correspondientes.	Equipo encargado de la gestión.	3	\$6	\$18	Solicitudes impresas.	5	\$0.10	\$0.50
					Copias de las solicitudes.	5	\$0.10	\$0.50
					Folder.	5	\$0.20	\$1
			TOTAL	\$18			TOTAL	\$2
Resultado 4: Organización efectiva del personal.								
Elaborando manuales de procesos que generen resultados más eficientes.	Equipo encargado de la gestión.	3	\$200 (Pago por cada manual).	\$600	--	--	--	--
Entregando manuales de procesos.	Equipo encargado de la gestión.	3	--	--	Impresiones de manuales	9	\$7	\$63
					Cartuchos de tinta	2	\$12	\$24
					Anillado.	9	\$1	\$9
			TOTAL	--			TOTAL	\$96
Realizando evaluación institucional para verificar la organización efectiva.	Equipo encargado de la gestión.	3	\$125 (por el servicio).	\$375	Banner de organigrama	1	\$6	\$6
					Informe de evaluación	2	\$7	\$14
					Empastado.	2	\$2.50	\$5
			TOTAL	\$375			TOTAL	\$25

Actividad	Recurso Humano	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total	Recursos Materiales	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total	
Resultado 5: Fortalecimiento de las habilidades cognitivas y potenciación en sus capacidades laborales acorde a las necesidades del CDI.									
Generando diagnóstico para elaboración de planes de capacitación.	Equipo encargado de la gestión.	3	--	--	Diagnóstico impreso.	2	\$5	\$10	
			TOTAL	--			TOTAL	\$10	
Elaborando planes de capacitación para el personal.	Equipo encargado de la gestión.	3	\$100	\$300	--	--	--	--	
			TOTAL	\$300			TOTAL	--	
Ejecutando planes de capacitación sobre habilidades.	Equipo encargado de la gestión.	3	\$45 (por media jornada)	\$540	--	--	--	--	
			TOTAL	\$540			TOTAL	--	
	Total de recursos humanos			\$1,932	Total de recursos materiales			\$189	
								Total del proyecto	\$2,121

9. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

	Actividad /Mes	Diciembre 2021	Enero 2022	Febrero 2022	Marzo 2022	Abril 2022	Mayo 2022
Resultado 1	Generando propuesta de transformación.						
	Replanteando la filosofía institucional.						
	Desarrollando la propuesta de transformación para ampliar la cobertura.						
Resultado 2	Investigando requerimientos para la transformación de CIES en CDI.						
	Gestionando los permisos necesarios para la transformación de la institución a CDI.						
	Recolectando documentación necesaria y oportuna para la implementación del CDI.						
R-3	Entrega pertinente acorde al listado de documentos solicitados.						
Resultado 4	Elaborando manuales de procesos que generen resultados más eficientes.						
	Entregando manuales de procesos.						
	Realizando evaluación institucional para verificar la organización efectiva.						
Resultado 5	Generando diagnóstico para elaboración de planes de capacitación.						
	Elaborando planes de capacitación para el personal.						
	Ejecutando planes de capacitación sobre habilidades.						

10. INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO

10.1 Evaluación

Un proyecto desde un inicio debe ser considerado como un éxito teniendo en cuenta que se espera lograr el cumplimiento de todos los objetivos previstos, obteniendo así los cambios esperados que han sido planteados. No obstante, esto no quiere decir que durante su ejecución no puede o debe existir una evaluación, que permita ver el avance que se ha logrado y cuáles han sido las rutas estratégicas que han permitido alcanzar el cumplimiento de los objetivos.

Se proponen algunos indicadores que permitirán realizar, observar y verificar las evaluaciones de primera mano, tomando en cuenta que son las direcciones de CIES quienes estarán a cargo de analizar los resultados de cada una de las evaluaciones y determinar mediante el seguimiento si habrá o no necesidad de un cambio específico.

El alcance: Se estipulan fechas para la verificación de los objetivos tomando en cuenta que estos deben ser reales y alcanzables.

Programación: Las evaluaciones pueden ir de la mano de un calendario, tomando en cuenta que se pueden realizar reuniones donde se analicen los resultados obtenidos y que además en dichas reuniones se puedan entregar informes sobre los resultados de las actividades.

Presupuesto: Una de las formas de ver si el proyecto va por la línea adecuada es verificar si el presupuesto asignado no está siendo desfasado y se requiere de más bonos para poder terminar con el proyecto.

Satisfacción: Este indicador ya va más de la mano con el resultado final y si los directivos de la institución están satisfechos con los resultados obtenidos al lograr la culminación del proyecto.

10.2 Seguimiento

Para el seguimiento del proyecto deben realizarse una serie de acciones que permitan comprobar la evolución que tiene la ejecución del proyecto mismo, ya que esto contribuirá a la verificación del cumplimiento de las distintas actividades programadas dentro del proyecto mismo. Se recomienda seguir cuatro pasos o fases para poder realizar un seguimiento adecuado y verificar que el cumplimiento de los objetivos se dé con éxito logrando así los resultados y cambios esperados de la transformación del centro a un CDI.

Medición: Con la medición podemos establecer tiempo, lugares y cantidades, tomando en cuenta que cada una de las actividades tiene su tiempo se pueden establecer los y verificar si en un tiempo determinado se han cumplido o no las actividades de una de las fases, así se pueden llevar a la discusión en la siguiente fase.

Reuniones y Análisis: Las reuniones de directivos deberá ser una de las bases principales y fundamentales para la toma de cada una de las decisiones dentro del CDI, además de que se pueden replantear estrategias de acción en dado caso no se estén observando los parámetros establecidos en cada una de las actividades, dando así nuevas técnicas y estrategias de ejecución.

Remediación: Con este paso se da la comprobación del avance observado al principio, por ende, de haber realizado un cambio durante las reuniones lo que se está volviendo a observar y medir debe lanzar resultados completamente diferentes a los obtenidos al inicio, acá se espera que los cambios resultados sean significativos y logren concretar el objetivo planteado.

10.3 Rendición de cuentas

La rendición de cuentas de toda buena institución debe ser lo más clara y concisa posible, de manera que si en esta institución existen proveedores o patrocinadores se le pueda dar una evidencia sólida y sustancial de a dónde van los fondos y recursos que han sido donados a la institución, en este caso el CDI-CIES. De esta forma se permitirá a la institución de seguir recibiendo la ayuda externa aparte de los fondos que el propio CDI genere, proyecto a su vez un aumento de la calidad sobre los beneficiarios.

Los informes de rendición de cuentas podrán ser presentados de manera periódica, así como también de manera semestral (seis meses) dando al final del año un informe final sobre la rendición de cuentas además de realizar la respectiva liquidación.

Es por ello que durante los informes de rendición de cuentas se recomienda presentar los siguientes documentos:

- **Documento de cotización:** En este se ven reflejados los precios de los productos y la empresa proveedora a cargo de la venta, se detalla el precio unitario y la cantidad de los productos solicitados.
- **Solicitud de compra:** En ella se evidencia cuál ha sido la cantidad que se ha comprado, cuáles han sido los precios oficiales de venta y el monto cancelado a la empresa.
- **Orden de compra:** Acá la institución constata el pago oficial a la empresa proveedora, además, sirve como comprobante legal acerca del manejo de los fondos que han sido utilizados.
- **Acta de Recepción de Bienes y Servicios:** Por último, se presenta concretamente el pedido final, es decir si la institución ha recibido exactamente lo solicitado en los documentos anteriores, cerrando de manera oficial la compra de los productos a la empresa proveedora.

Los productos solicitados pueden ser desde víveres, material educativo, material de aseo, etc. Esto a su vez proporciona un respaldo legal sobre los fondos que han sido utilizados y dichos comprobantes pueden ser mostrados ante el Ministerio de Hacienda.

11. LECCIONES APRENDIDAS

1. A lo largo del curso de especialización En Administración y Gestión Educativa he aprendido a diferenciar cada uno de los modelos administrativos, con sus ventajas y desventajas cómo identificar el momento exacto en el que cada uno me será más útil.

También aprendí técnicas efectivas para aplicar al momento de elaborar un diagnóstico de la manera más objetiva y detallada posible.

Identifiqué los apartados que se deben tomar en cuenta al momento de elaborar un proyecto de gestión, como evaluar su factibilidad y viabilidad, sin dejar de lado las técnicas de liderazgo que todo administrador efectivo debe ejecutar.

2. En este apartado tendré a dividirlo en dos partes:

Según el tema:

En nuestro país las Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (NEAE) en los niños son una necesidad latente, ya que, por su situación, en las instituciones educativas se dificulta el trato social, educativo y afectivo que se tiene para con ellos, es por eso que CIES tiene como objetivo colaborar para su reintegración y transformar esas debilidades en fortalezas, además de realizar una conciencia social sobre la necesidad de que los padres o personas encargadas de niños de este grupo entiendan que no están solos, y que no se generara un rezago social, el tema ha sido fundamental para empatizar a las familias que les toca salir adelante con sus niños, y lo importante que es la educación especial, que debería estar al alcance de todos los que lo necesiten.

Según la visión institucional:

Cuando hablamos de un Centro de atención a problemas de aprendizaje, tendemos a pensar que puede ser sostenible, cuando la verdad al ser un ente privado, esta propenso a tener limitantes sociales, económicas y naturales, lo cual fue reflejado con el decremento de niños por diferentes índoles durante la pandemia, esto significó un factor negativo para mantener las operaciones, e internamente se tomó a bien incluirse en un grupo de CDI, los cuales reciben apoyo económico, educativo y administrativo por parte del Ministerio de Educación, lo que atraería aspectos positivos, pero para ello se deben cumplir con una serie de lineamientos y de esa manera se

autentiqué la calidad tanto de atención como de infraestructura, todo esto a nuestro equipo le generó mucho aprendizaje por la logística, gestión, planificación y una posible ejecución de este proyecto.

3. Algo gratificante de haber tomado este curso de especialización del área administrativa, fue poder aprender las bases fundamentales de cómo deben realizarse los proyectos de índole administrativa y de gestión educativa, tomando en cuenta la variabilidad de formas que cuenta el medio para poder formularlos y posteriormente ejecutarlos, además, nos permite ver la forma correcta de cómo realizar una evaluación en proyectos de estas áreas. En un principio puede que sea un tanto complicado, pero la preparación, la lectura de ejemplares y la práctica del conocimiento, permite que podamos comprender un poco más como poder sacar provecho de ello y de cómo poder ayudar así mismo a las comunidades o instituciones con la implementación de proyectos de administración y gestión educativa, el poder aprender de estas áreas es necesario, pero el aprendizaje no se detiene y debemos seguir actualizándonos día con día y eso es lo importante, aprender para poder ayudar.

12. CONCLUSIONES

- Se determina que el proyecto de transformación e innovación es particularmente necesario para los niños con Necesidades Específicas de Apoyo Educativo, tomando en cuenta la atención que brinda dentro de las instalaciones de CIES, además, es oportuno generar un cambio en la institución que permita la adaptación de mejores sistemas y áreas de atención, que conlleven generar una integridad que ayude a los niños y niñas a insertarse correctamente al sistema educativo nacional.
- En función a los resultados obtenidos en este proyecto de gestión, se determinó que es necesario la implementación de los lineamientos legales regidos por el Ministerio de Educación para poder realizar una transformación acorde a lo esperado por nuestra institución objeto de estudio.
- Al finalizar este proceso, se puede decir que CIES cuenta con una alta demanda en cada uno de sus servicios, tanto educativos, de desarrollo o psicológicos, por lo tanto, pensar en una innovación de su infraestructura administrativa y de servicios es una idea viable que permitirá expandir el alcance de los beneficiarios e incluso, habilitar nuevas áreas de trabajo.

13. RECOMENDACIONES

- ✓ A las autoridades de CIES, que realicen su propio diagnóstico y conclusiones, para que verifiquen por sí mismos, las necesidades de su población, obteniendo la información necesaria para poder llevar a cabo la transformación de sus instalaciones que les permita lograr un ambiente integral, en el que sus niños y niñas logren generar las capacidades y aptitudes necesarias para su correcta inserción al sistema educativo nacional, tomando en cuenta cada una de las características de sus beneficiarios.

- ✓ Para poder llevar a cabo esta transformación es necesario tomarse el tiempo para planificar cada paso a seguir, sin dejar de lado todo posible escenario que se pueda presentar durante la ejecución del proyecto, considerando los aspectos sociales, económicos y personales que se ven inmersos en la factibilidad de todo proyecto.

- ✓ Generar capacitaciones constantemente para el personal de CIES, que les permita obtener conocimiento acerca de nuevas metodologías, técnicas didácticas y psicológicas para alcanzar mejores resultados en cada uno de los niños y niñas con Necesidades Específicas de Apoyo Educativo que la institución atiende.

14. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bernal, César A. “Metodología de la investigación.” Tercera edición PEARSON EDUCACIÓN, Colombia, 201
- Castaño, R. (2005) La gestión integral de los recursos humanos, Instituto de Dirección y Organización de Empresa, Universidad de Alcalá. Editorial Mnemon Consultores, recuperado de:
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/b9b5a1e4ce2881528347fc2a720b5bb9.pdf>
- CODAPA, “Necesidades específicas de apoyo educativo” Revista de padres y madres de Andalucía, No. 30, España.
- ISNA, “Programa de atención integral a la primera infancia”. Subdirección de Programas de Promoción de Derechos. Departamento de Atención a la Primera Infancia.
- Ortegón, E. Pacheco, J. Prieto, A. (2015). Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas. Recuperado de:
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5607/S057518_es.pdf
- Werther B. William, Jr. (2000) Administración de personal y recursos humanos, Quinta Edición, Editorial McGraw-Hill, recuperado:
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/c2f2989d851e80e2cc6aa0ebf3a54cb0.pdf>

15 ANEXOS

Anexo A: Fotografías del Centro de Intervención Educativa y Psicológica (CIES).



