



FACULTAD DE POSTGRADO

TESIS DE POSTGRADO

**PROCESO DE GESTIÓN PARA INTERCAMBIOS ARTÍSTICOS
Y CULTURALES, NACIONALES E INTERNACIONALES DE LA
FUNDACIÓN FARECOH**

SUSTENTADO POR:

MARÍA ALTAGRACIA GARCÍA QUIROZ

GISELL ALEXANDRA MEJÍA ZAVALA

**PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE
MÁSTER EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

TEGUCIGALPA, F.M. HONDURAS, C.A.

ENERO 2017

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA
UNITEC**

FACULTAD DE POSTGRADO

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR

MARLON ANTONIO BREVÉ REYES

SECRETARIO GENERAL

ROGER MARTÍNEZ MIRALDA

DECANO DE LA FACULTAD DE POSTGRADO

JOSÉ ARNOLDO SERMEÑO LIMA

**PROCESO DE GESTIÓN PARA INTERCAMBIOS
ARTÍSTICOS Y CULTURALES, NACIONALES E
INTERNACIONALES DE LA FUNDACIÓN FARECOH**

**TRABAJO PRESENTADO EN CUMPLIMIENTO DE LOS
REQUISITOS EXIGIDOS PARA OPTAR AL TÍTULO DE
MÁSTER EN
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

ASESOR

CÉSAR AUGUSTO SUAZO

MIEMBROS DE LA TERNA:

MIGUEL DUBÓN

JAVIER SALGADO

ALBERTINA NAVARRO



FACULTAD DE POSTGRADO

PROCESO DE GESTIÓN PARA INTERCAMBIOS ARTÍSTICOS Y CULTURALES, NACIONALES E INTERNACIONALES DE LA FUNDACIÓN FARECOH

**NOMBRE DE LAS MAESTRANTE:
MARÍA ALTAGRACIA GARCÍA QUIROZ Y
GISELL ALEXANDRA MEJÍA ZAVALA**

RESUMEN

Es importante establecer un proceso de gestión para optimizar esfuerzos, lograr eficiencia en cada uno de las actividades y obtener mejores resultados.

La Fundación Artes Educativas, Coros y Orquestas de Honduras no cuenta con un proceso de gestión establecido para intercambios artísticos y culturales, razón por la cual ésta investigación se centró en establecer un proceso de gestión planificado. Mediante un enfoque cualitativo, estudiando las variables a través de la recolección de datos y análisis, utilizando la técnica de encuesta aplicada a los directivos, padres de familia y entrevista a los jóvenes que han experimentado intercambios de la fundación FARECOH. Los resultados de investigación reflejaron que no hay una planificación en la fundación de estos intercambios, no cuenta con políticas y normativas establecidas para la realización de los mismos. Por lo que se recomendó establecer una planificación estratégica de gestión, políticas y normas donde se involucren directivos, padres de familia garantizando mejores resultados por cada una de las actividades realizadas.

Palabras Claves: Gestión, Normativa, Planificación, Políticas, Procesos.



GRADUATE SCHOOL

MANAGEMENT PROCESS FOR ARTISTIC AND CULTURAL, NATIONAL AND INTERNATIONAL EXCHANGES OF THE FARECOH FOUNDATION

NAMES OF TEACHERS:

MARÍA ALTAGRACIA GARCÍA QUIROZ

GISELL ALEXANDRA MEJÍA ZAVALA

ABSTRACT

It is important to establish a management process to optimize efforts, achieve efficiency in each of the activities and obtain better results.

The Honduran Educational Arts, Choirs and Orchestras Foundation does not have an established management process for artistic and cultural exchanges, which is why this research focuses on establishing a planned management process. Through a qualitative approach, studying the variables through data collection and analysis, using the survey technique applied to managers, parents and interviews the young people who have experienced exchanges of the FARECOH foundation. The research results reflect that there is no planning in the foundation of these exchanges; it does not have policies and regulations established for the realization of these exchanges. Therefore it is recommended to establish a strategic planning of management, policies and norms that involve managers, parents guaranteeing better results for each of the activities carried out.

Key Words: Management, Normative, Planning, Policies, Process.

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Dios todo poderoso que sin su voluntad nada es posible por derramar sabiduría en todo momento, a mi esposo Natividad Chavarría González, por su apoyo incondicional, a mis hijos especialmente Alejandra Dianeth Chavarría García por ser ellos el motivo para seguir adelante quienes me impulsaron con su amor, confianza y comprensión en los momentos difíciles al logro de este objetivo, a mis padres Celestino García Berrios y Esperanza Ortiz Quiroz por inculcarme el amor al estudio, perseverancia y hermanos por darme ánimos para seguir adelante.

María Altagracia García Quiroz

Dedico esta tesis en primer lugar a mi padre celestial, dador de vida, amor, fuerza y sabiduría haciendo posible el logro de este objetivo. A mi hijo Roger Alejandro Sáenz Mejía, por ser el motivo e inspiración para realizar este proyecto, a mi madre Silvia Yolanda Zavala Mejía por brindarme su apoyo incondicional, sobre todo en los momentos difíciles, a mi padre, abuelos, hermanos, tíos, sobrinos y demás familiares, gracias por sus consejos. Sin ustedes la culminación de esta tesis no hubiera sido posible. A todos muchas gracias.

Gisell Alexandra Mejía Zavala

AGRADECIMIENTO

A Dios todo poderoso; Por darnos la salud, sabiduría, fortaleza, necesaria para culminar este proyecto.

A la Fundación Artes Educativas, Coros y Orquestas de Honduras. Por permitir realizar nuestra tesis.

A todos los docentes de la UNITEC por brindarnos el conocimiento a lo largo de nuestra carrera.

A nuestro asesor César Augusto Suazo, por su paciencia, apoyo y dedicación en la realización de esta tesis.

A nuestros amigas (os) y compañeros por sus consejos y motivarnos para culminar este proyecto.

A nuestros familiares por el apoyo, comprensión brindada cuando más los necesitamos.

TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE ILUSTRACIONES

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Introducción

La Música es un arte que forma parte de la cultura tradicional y social es una de las mejores manifestaciones de la diversidad de un país, que logra transmitir de manera inmediata, sentimientos, pensamientos, ideas, circunstancias, experiencias, que ayuda al ser humano alivianar sus penas o a crecer sus alegrías.

Es por ello que el presente trabajo de investigación se centra en desarrollar una propuesta de estrategia para realizar intercambios estudiantiles interculturales artísticos, para los estudiantes de la Fundación de Artes Educativas, Coros y Orquestas de Honduras, FARECOH.

FARECOH es una fundación sin fines de lucro, comprometida al desarrollo de las artes, sobre todo en la música, en los jóvenes y niños que desafortunadamente no cuenta con el apoyo económico del gobierno de la República y otras instituciones, para poder gestionar el intercambio cultural entre sus alumnos y así enriquecer su conocimiento artístico y cultural al conocer otros países.

Es de suma importancia que la fundación FARECOH establezca estrategias que permitan la oportunidad de que los niños y jóvenes puedan viajar a otros países y realizar un intercambio de cultura, compartiendo sus conocimientos y experiencias con otras personas y así también dar a conocer la cultura y el arte musical de nuestro país.

Esta investigación consta de los siguientes capítulos:

Capítulo I: planteamiento de la investigación, se establece la finalidad de la investigación y los objetos formales relacionados con el objeto de estudio.

Capítulo II Marco Teórico, se analiza la situación actual de la empresa, Teoría de sustento, conceptualización y Marco legal.

Capítulo III Metodología: se realiza congruencia metodológica, Operacionalización de las variables, enfoque y método, Diseño de la investigación, técnicas e instrumentos aplicados.

Capítulo IV Resultado y Análisis: se analizan los resultados obtenidos mediante la aplicación de la encuesta, representados por gráficos circulares, se plantea una propuesta a la empresa en base a las recomendaciones.

Capítulo V Conclusiones y Recomendaciones, en base a los resultados obtenidos en el análisis, en congruencia con los objetivos y las preguntas de investigación.

1.2. Antecedentes del Problema

FARECOH por ser una institución comprometida con el desarrollo de los niños y (as), jóvenes de Honduras sin exclusión alguna y con el deseo de contribuir al desarrollo de los jóvenes y engrandecer nuestro país. Tomó a bien realizar intercambios estudiantiles nacionales e internacionales. La falta de recursos socio-económicos de los estudiantes y de la fundación para cubrir con los gastos que requieren estos intercambios hace que como fundación elaboremos una estrategia de gestión para el financiamiento de intercambios con instituciones comprometidas con la educación como parte de la responsabilidad social en nuestro país y países amigos. Como fundación este tipo de actividades las incluiremos en el reglamento interno donde se darán a conocer los requisitos y compromisos que deben reunir los estudiantes y voluntarios.

1.3. Definición Del Problema

1.3.1 Enunciado del Problema

Los intercambios estudiantiles son importantes en la vida de cada estudiante, porque contribuyen al desarrollo profesional y al progreso del país, permitiendo a cada estudiante adquirir nuevas técnicas de aprendizaje en cada uno de sus instrumentos, dando un valor agregado a la fundación compartiendo los conocimientos adquiridos con los demás miembros de la fundación.

Atendiendo a las exigencias de globalización los nuevos profesionales de nuestro país deben iniciar desde temprana edad con experiencias que les permita ver su profesión de manera amplia, la fundación FARECOH preocupada por el desarrollo de sus jóvenes voluntarios, niños y niñas trabaja en el establecimiento de estrategias para realizar intercambios culturales y artísticos con instituciones gubernamentales y no gubernamentales para motivar a estos estudiantes de diferentes centros educativos públicos y privados de nuestro país.

1.3.2 Formulación del Problema

FARECOH cuenta con recursos económicos limitados para el desarrollo de actividades de intercambio estudiantil, siendo ésta una actividad enriquecedora para los jóvenes que alberga la fundación.

Por lo tanto, estableciendo un plan estratégico con instituciones como: El Congreso Nacional, Despacho de la Primera Dama, instituciones comprometidas con la educación y los jóvenes que son el futuro de nuestro país. FARECOH seguirá realizando intercambios estudiantiles.

La mejor manera de cultivar en los niños y jóvenes el amor por la música es hacer que ésta forme parte de sus experiencias diarias desde muy temprana edad, y que permita moldear una personalidad para un mejor desempeño estudiantil y social.

Es por ello que existe una organización sin fines de lucro, Fundación de Artes Educativas, Coros y Orquestas de Honduras, llamada por sus siglas FARECOH, con el compromiso de desarrollar en los niños y jóvenes el talento musical y hacer que estos expresen sus emociones y pensamiento a través de las artes musicales.

1.3.3 Preguntas de Investigación

- ¿Dispone la fundación FARECOH con los recursos necesarios para desarrollar el proyecto de intercambio artístico cultural?
- ¿Cuenta la Fundación con redes de contacto para el proyecto de intercambio artístico y cultural?
- ¿En qué medida los padres de familia participan y apoyan los proyectos propuestos por la fundación?
- ¿Qué estrategias utiliza la fundación para la obtención de apoyo para la realización de intercambios artísticos culturales en los que participan jóvenes y docentes miembros de la fundación?

1.4 **Objetivos del Proyecto**

1.4.1. Objetivos Generales

Desarrollar una propuesta metodológica de gestión a la Fundación FARECOH, involucrando padres de familia, personal directivo y todo tipo de institución comprometida con la educación artística musical para el apoyo al proyecto de intercambios.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Diseñar documentación que sirvan de base para la gestión y planificación del proyecto de intercambios artísticos y culturales de la fundación FARECOH.
- Identificar redes de contacto a nivel de universidades nacionales o internacionales que contribuyan en la realización de intercambios culturales con jóvenes que integran la Fundación.
- Elaborar planificación de actividades que Involucren a padres de familia para el apoyo a los proyectos de intercambios artísticos cultural en los que participan sus hijos que forman parte de la fundación.

- Definir y proponer estrategias de gestión, apoyos institucionales y/o particulares que contribuyan al desarrollo de actividades de intercambio artístico culturales promovidos por la fundación.

1.5. **Justificación**

La mejor manera de cultivar en los niños y jóvenes el amor por la música es hacer que ésta forme parte de sus experiencias diarias desde muy temprana edad, y que permita moldear una personalidad para un mejor desempeño estudiantil y social.

Es por ello que existe una organización sin fines de lucro, Fundación de Artes Educativas, Coros y Orquestas de Honduras, llamada por sus FARECOH, con el compromiso de desarrollar en los niños y jóvenes el talento musical y hacer que estos expresen sus emociones y pensamiento a través de este arte.

Actualmente en Honduras la fundación de Artes Educativas, Coros y Orquesta de Honduras no cuentan con la ayuda económica del gobierno y demás organizaciones lo cual se ha visto limitada en implementar estrategias pedagógicas que apoyen al crecimiento artístico en sus estudiantes como ser, el intercambio intercultural, que estos jóvenes y niños puedan realizar giras al interior de nuestro país ofreciendo conciertos, al igual que al exterior, para compartir la cultura Hondureña con otros países y al mismo tiempo tener la oportunidad de conocer nuevas culturas.

Es interesante que en este trabajo de investigación se propongan estrategias que fomenten, en la fundación FARECOH, realizar intercambios culturales nacionales e internacionales, con el propósito de motivar y potenciar los conocimientos artísticos en los jóvenes que integran la fundación a través de ayudas con el despacho de la Primera dama de la nación, organizaciones gubernamentales y no gubernamentales que promuevan el arte en Honduras.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Análisis de la situación actual

2.1.1. Macro entorno

Para comenzar a introducir el tema de cultura dado de que la investigación se refiere a la gestión intercambios culturales y artísticos se presenta a continuación la siguiente definición:

“La cultura como la suma total de los valores y de las creaciones de una sociedad y la expresión de la vida misma, es esencial para la vida y no un simple medio o instrumento subsidiario de la actividad social”. En el espíritu de la Conferencia de Bogotá, la cooperación cultural proveería la relación entre la diversidad y la solidaridad, con la UNESCO como facilitador institucional (UNESCO, 2004).(Vargas Hernández, 2008, p. 63)

Resulta oportuno mencionar que las relaciones culturales y artísticas son cada vez más frecuentes en un mundo globalizado como en el que vivimos, ya que las mismas han tenido una gran importancia en la economía y al desarrollo de los países.

La American Field Service España, es una organización no lucrativa que promueve oportunidades de aprendizaje intercultural a más de 12.000 participantes cada año, a través de intercambios culturales, actualmente con sede en Bruselas con presencia en 103 países y con 60 oficinas en los 5 continentes, también colabora con la Unión Europea en programas de educación intercultural. Los fondos para la realización de las actividades se generan en gran parte de las aportaciones de los participantes y el resto está constituido por subvenciones públicas y privadas.

Cualquier interesado en formar parte de AFS puede ser un socio donador accediendo a un formulario de inscripción mediante su sitio web.

Art moves África, Organización sin fines de lucro la cual facilita los intercambios culturales artísticos regionales en el continente africano para artistas individuales, operadores culturales y las organizaciones culturales.

Los fondos se obtienen mediante un programa iniciado por el fondo Árabe Joven Teatro (YAFT) también con organizaciones árabes para facilitar la movilidad de los artistas y agentes culturales en todo el continente africano, también se realizan reuniones dirigidas a organizaciones y a individuos que deseen participar en AMA y así crear redes informales en todo el continente.

2.1.2. Micro entorno

Otro caso es el Centro Latinoamericano de música, es una ONG la cual promueve propuestas artísticas inéditas de músicos latinoamericanos de carácter social en comunidades y auditorios en Latinoamérica, además cumple un rol fundamental en la identidad de los ciudadanos como propuesta de educación.

Así mismo proporciona a los artistas músicos, redes, recursos y apoyo para sus actividades sociales buscando impulsarlos en 15 regiones y en 21 países de América Latina.

Actualmente cualquier persona puede involucrarse realizando donativos participando como embajadores de buena voluntad, socios, y colaboradores, cada uno realiza una actividad diferente, y se espera lograr representaciones locales impulsando propuestas en cada país de Latinoamérica.

Igualmente ACI Costa Rica, es una organización no gubernamental sin fines de lucro, el cual promueve y facilitar programas interculturales y de voluntariado internacional incluyendo jóvenes de todo el mundo por medio del voluntariado en proyectos sociales y ecológicos.

Mediante aportes de los voluntarios se apoyan una gran variedad de proyectos en toda Costa Rica en zonas urbanas como rurales, también existen proyectos que aportan como ser familias hospederas ya que abren las puertas de sus hogares a los jóvenes de intercambio incluyéndolos en su vida familiar, por lo tanto, los voluntarios y proyectos de trabajo son el pilar fundamental de todo los programas.

2.1.3. Análisis interno de la empresa

La fundación de Artes Educativas, Coros y Orquestas de Honduras inicio en el año 2013 bajo la conformación de comité pro orquesta sinfónica infantil, con la finalidad de brindar nuevos conocimientos a los niños y jóvenes por medio de la herramienta musical para transformar vidas. Inició con el programa de orquestas juveniles, con una población conformada con jóvenes de las diferentes instituciones artísticas del país siendo alrededor de 120 jóvenes músicos con el apoyo de la embajada americana y la orquesta de las Américas, YOA la cual es presidida por Plácido Domingo y el sistema de coros y orquestas de Venezuela, la tierra de las mil orquestas.

Como una organización ordenada FARECOH cuenta con su misión, visión y objetivos que desea alcanzar y cumplir “Misión significa un encargo que se recibe, la razón de ser de una organización. La misión funciona como el propósito que orienta las actividades de una organización y que aglutina los esfuerzos de sus miembros”(Chiavenato, 2008, p. 95).

Por lo cual se presenta la visión, misión y objetivos de FARECOH

Visión: Ser: una fundación líder y modelo de excelencia en Honduras, dedicada al rescate pedagógico, ocupacional y ético de la infancia y la juventud, mediante la instrucción y la práctica colectiva de las artes, (movimiento orquestal coral, teatro, pintura, danza) orientada a la capacitación, prevención y recuperación de los grupos más vulnerables de Honduras.

Misión: Fundación al servicio de la sociedad hondureña, con excelencia en el desarrollo de las artes, que coadyuven al desarrollo integral del ser humano, interesándolo a la comunidad por medio del intercambio, cooperación, valores, identidad nacional, que incide en la transformación del niño y el joven en el entorno familiar.

Objetivos de FARECOH

1. Contribuir al bienestar social de los niños, niñas y jóvenes a través de la educación musical, la danza el teatro en Honduras, beneficiando mayormente a la clase más vulnerable del país.
2. Fomentar la participación de toda la sociedad en la realización de conciertos, talleres, festivales y otras actividades que envuelvan esta misma.
3. Formar un ciudadano integral al que se le denomina en el seno como “ser social solidario”, con características holísticas donde germinan los más genuinos valores y derechos humanos, al servicio del país.

También se presenta el código de FARECOH:

Honestidad, Servicio, Respeto, Disciplina, Perseverancia, Fraternidad, Consideración, Inclusión, trabajo, Unidad, Transformación social, Amabilidad, Esperanza, Prudencia, Vida, Fe, Paz, Amor, Pasión, Lucha, Cantar, Tocar. Como fundación su inicio se establece en el año 2013 y legalmente constituída en enero del 2016. Actualmente cuenta con 5 programas en el que son beneficiados alrededor de 100 niños y jóvenes en la sede y en externa atendiendo 150 mensual (programa hospitalario).

Su equipo de maestros son en su mayoría jóvenes voluntarios estudiantes de la Escuela Nacional de Música y maestros que cuentan con el grado de Licenciatura, la sede de la fundación cuenta con espacios óptimos para el desarrollo educativo de niños y jóvenes, de los diferentes programas ,adquirido en alianza con la fundación FUNPROTAR, la cual son socios estratégicos y patrocinadores, por albergar nuestra fuente educativa y de rescate social con un alto espíritu de servicio y amor al arte, la fundación está al servicio de la sociedad hondureña, comprometida con la transformación educativa, social e integral de la niñez y juventud con

una trayectoria de excelencia en el desarrollo de las artes actualmente cuenta con dos sedes en los departamentos de Choluteca y Santa Bárbara quienes siguen la misma visión y misión.

El cuerpo directivo de la fundación está formado por personas altamente comprometidas con las niñas, niños y jóvenes que participan en los programas de FARECOH, con un gran desempeño profesional en cada una de sus funciones basadas en valores, trabajando todos por los mismos objetivos, capaces de desenvolverse en cada una de sus funciones en la fundación, sobre lo cual se expone que “Cada administrador, sea director, gerente, jefe o supervisor, desempeña cuatro funciones administrativas que contribuyen el proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar”(Chiavenato, 2008, p. 14).

Actualmente las autoridades de FARECOH están conformada por:

- Una presidenta ocupando el cargo, por la señora: Yessie Angelina Godoy Figueroa
- Una Vice-Presidenta: ocupando el cargo, por la señora: Ana Carolina Espinal Baggia
- Un Secretario ocupando el cargo, por el señor: Eduardo Antonio Acosta Salgado
- Un Tesorero ocupando el cargo, por el señor: Carlos Alberto Lagos Chinchilla
- Un Director Ejecutivo: Cargo Vacante
- Un Director Artístico ocupando el cargo, por el señor: Cristóbal Pineda Flores
- Un Dirección de imagen y publicidad ocupando el cargo, por la señora: Evelyn Girón
- Un Vocal 1ocupando el cargo, por la señora: Raquel Beatriz Bonilla Claros
- Un Vocal 2ocupando el cargo, por el señor: Pascual García Argueta
- Un Vocal 3 ocupando el cargo, por la señora: Ruth Isabel Lorenzana Flores
- Un Vocal 4ocupando el cargo, por el señor: Ernesto Gamaliel Rodríguez Castro

FARECOH aspira convertirse en una fundación internacional al servicio de la educación, el intercambio al crecimiento y desarrollo personal de cada integrante de la fundación.

Durante sus años de trabajo ha beneficiado a más de 40 estudiantes en intercambios internacionales ha realizado intercambios estudiantiles desde el año 2013, en diferentes sectores de Centroamérica y en Estados Unidos.

Reconociendo la importancia de los intercambios artísticos y culturales, el valor agregado a una profesión, al país y sobre todo hacer realidad un sueño de un niño(a), joven y maestro, que no cuenten con recursos económicos para pagarse un intercambio ya sea nacional o internacional, las autoridades de la fundación, en alianza con instituciones gubernamentales, no gubernamentales y padres de familia, han trabajado arduamente en gestiones para enviar jóvenes a intercambios quienes han experimentado una enorme emoción porque tienen la oportunidad de conocer maestros con grandes talentos musicales y conocer diferentes culturas que les ayuda al desarrollo de su talento musical y cultural convirtiéndose en valor agregado a sus conocimiento que contribuyen al desarrollo de Honduras.

Los intercambios que realiza la fundación FARECOH son intercambios artísticos musicales y culturales de poco tiempo (15 días máximos) tiempo de duración del campamento y los nacionales de 2-3 días considerando que son niñas, niños y jóvenes quienes cursan sus estudios en escuelas, colegios y universidades de Honduras.

Los intercambios artísticos y culturales internacionales están dirigidos a jóvenes voluntarios y maestros quienes prestan un servicio a la fundación sin ninguna remuneración como recompensa a su trabajo realizado como impartir clases a las niñas y niños, participación en festivales, talleres y otras actividades quienes se muestran interesados a realizar su trabajo. “La influencia reguladora de las recompensas y la investigación básica ha descubierto que los sistemas de recompensa producen un efecto significativo en la percepción que tienen los empleados del apoyo y liderazgo” (Luthans, 2008, p. 91).

Estos intercambios ayudan mucho en el crecimiento personal de los niños y jóvenes, porque relaja, alegra, adquiere nuevos conocimientos, así como también a expresar sus ideas y

sentimientos. La música es un elemento envolvente porque está en todas partes, en la casa, en el trabajo, en la calle, donde quiera que nos encontremos escuchamos música, además la música también ayuda al desarrollo de la inteligencia es por ello que:

Ruiz Gómez (2003, p. 52) menciona:

El arte y la música implican disciplina y el uso correcto de un lenguaje expresivo. Promueve en quienes los aprenden el pensamiento crítico, inteligencia espacial, habilidades perceptuales, organización del tiempo, autodisciplina y autoconfianza. En el intérprete musical, la práctica artística desarrolla habilidades como leer, coordinar ojos manos, entrenar la memoria, escuchar, recordar y habilidades de concentración que son todas habilidades que se transfieren a las áreas académicas.

En ese mismo sentido en Honduras se debe optar por creaciones de talleres artísticos involucrando el tema de valores y otros temas para el rescate de jóvenes como manifiesta Neldor (2014, p.2)

Región Urabá, conocida como la esquina de América, se plantea la reinención de su modelo de desarrollo basado en la agroindustria mediante proyectos artísticos inspirados en la biodiversidad que involucren a una sociedad víctima del conflicto armado. La interacción entre arte y ciencia confluye en el proyecto 'Sinfonía trópico', de la mano de la ambientalista alemana Charlotte Streck y del artista irlandés Lillevan. Esta iniciativa público-privada con fondos del Gobierno alemán conecta organizaciones de jóvenes locales con artistas nacionales a través de talleres y encuentros en los que la conciencia por el entorno ambiental y cultural es el eje de acción. Usamos el arte y los encuentros con artistas para desarrollar proyectos de diálogo con las comunidades.

La fundación FARECOH toma iniciativa de realizar intercambios en Honduras con objetivos de rescate social a niñas(os), jóvenes por medio de la música y el arte. Especialmente a los jóvenes comprometidos con la fundación como incentivo al trabajo que realiza sin un pago económico mensual. La fundación no cuenta con un presupuesto destinado para intercambios estudiantiles por lo que sus autoridades establecen alianzas con instituciones a nivel nacional con organizaciones gubernamentales y ONG: Despacho de la Primera Dama, Secretaria de Comunicación y estrategias de la presidencia de la república de Honduras, Banco Centroamericano de Integración Económica, BID.

Fundación Hondureña para el Niño con Cáncer, Grupo POPA, Secretaria de Educación, Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán.

También se cuenta con el apoyo de universidades internacionales como:

- Universidades e instituciones internacionales:
- Inac Panamá
- Asociación Nacional de Conciertos Panamá
- Ministerio de Cultura y Arte Guatemala
- El sistema en Salvador
- Universidad Western Michigan 2 estudiantes
- Universidad Oshkosh Wisconsin
- Universidad Texas A&M
- El sistema en Venezuela
- Universidad Minnesota
- International Music Camp inicio de intercambios 4 estudiantes por año con beca en campamento de verano
- Universidad South Mississippi 30 estudiantes

A continuación se presentan dos universidades, UNITEC, Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán y la secretaria de Educación de Honduras, como un análisis del micro entorno, con respecto a la forma que realizan los intercambios.

✓ Universidad Tecnológica Centroamericana:

Tipos de intercambio que realiza UNITEC: Atraves de la Dirección de Relaciones Exteriores.

- TC3-Global: Obtén tu segundo título universitario en los estados unidos.
- Disney's Internships.
- Intercambios y doble titulación con Lauréate.

✓ Universidad Pedagógica Francisco Morazán:

A través del INCODE Instituto de Cooperación y Desarrollo, maneja el programa de movilidad estudiantil. Coordina el programa de movilidad estudiantil de las diferentes áreas académicas. Estos los realizan a través de convenios y redes, la UPN cuenta con más de 100 convenios con más de 100 universidades internacionales.

Estos intercambios se dan 100% becas, estos tienen que cumplir con requisitos internos, un requisito clave es tener un índice académico igual o mayor a 80%, éste de manera general y en otros específicos manejo de una segunda lengua. Se ha incrementado la movilidad estudiantil en los últimos 10 años, gracias a la ayuda de la Unión Europea.

La UPN cuenta con normas bien establecidas y con departamento legal quien firma los convenios de acuerdo al fiel cumplimiento de los estatutos de la UPN y demás leyes nacionales e internacionales.

✓ Secretaria Educación:

Jefe de legales: no existe ningún art. De la ley que estipule los intercambios, Cooperación Externa: solo existe un convenio dirigido a docentes que laboran en las escuelas México que lo hacen a través de la universidad pedagógica.

El gobierno de los Estados Unidos Mexicanos a través de La Secretaria de Relaciones Exteriores y la Agencia Mexicana de cooperación Internacional para el Desarrollo. Convoca a los profesores que imparten clases en las Escuelas México de: Argentina, Belice, Bolivia,

Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.

En comparación con las diferentes universidades FARECOH cuenta con muy buenas relaciones con las diferentes universidades mencionadas anteriormente.

El FODA ayuda a identificar las debilidades y fortalezas en la fundación que servirán de pensamiento crítico para la toma de decisiones y recomendaciones en el proyecto de proceso de gestión de intercambios artísticos y culturales.

Según Ponce Talacon (2006)

FODA (análisis FODA, por sus siglas en español). El análisis FODA consiste en realizar una evaluación de los factores fuertes y débiles que en su conjunto diagnostican la situación interna de una organización, así como su evaluación externa; es decir, las oportunidades y amenazas. También es una herramienta que puede considerarse sencilla y permite obtener una perspectiva general de la situación estratégica de una organización determinada. (p. 2)

FODA de la fundación FARECOH

Fortalezas:

- Alto espíritu de superación.
 - Personal joven capacitándose al servicio de la fundación.
- Desarrollo de habilidades de los niños y jóvenes por medio de las artes musicales.
- Personal administrativo comprometido con las niñas, niños y jóvenes de la fundación.
- Ubicación de instalaciones segura.
- Equipo de voluntarios al servicio de la fundación.

Oportunidades:

- Padres de familia comprometidos con la fundación.
- Se cuenta con muy buenas relaciones con entes gubernamentales y no gubernamentales.
- Propuestas de capacitación personal directivo por cooperación extranjera para hacer los proyectos de la fundación de manera transparente.
- Exentos de impuestos por ser una organización sin fines de lucro.

Debilidades:

- Falta de edificio propio para su funcionamiento.
- Poco personal administrativo.
- Falta la elaboración de descriptores de puestos en la fundación.
- Falta de diseño de convenios escritos.
- Falta de un presupuesto para la sostenibilidad de la fundación.
- Falta de normas, reglamentos y procedimientos.
- Falta de presupuesto propio, para pago de empleados.

Amenazas:

- Falta de convenios formales para realizar intercambios.
- Competencia de otras fundaciones dedicadas a las artes.
- Las instituciones de gobierno, privadas no cuenta con presupuesto para brindar ayuda a la fundación.

La fundación FARECOH es una organización comprometida con el desarrollo artístico Como obra social de transformación en la niñez y juventud, despertando la sensibilidad conciencia de razas, uniendo almas y pensamientos bajo un mismo significado.

FARECOH actualmente cuenta con un Programa de Atención, prevención y rescate de inclusión social que cual comprende lo siguiente:

- Programa de Estimulación Temprana:

0 meses a 3 años Existe un tiempo óptimo para ofrecer dichas actividades, mientras más pronto mejor. El objetivo de las actividades es hacer óptimo el desarrollo general del niño, garantizando condiciones satisfactorias de salud y bienestar a nivel físico, emocional, social y cognitivo; viendo al bebé como un ser integral que aprende como un ser humano completo.

- Programa Coros, Orquestas infantiles y Juveniles:

Edad 3 a 10 años 11 -18 años., Programa para el fortalecimiento a la convivencia social y humana, colectiva, prevención y rescate por medio de la ejecución y enseñanza de los diferentes instrumentos musicales, coro, Danza, teatro hasta facilitar su proceso de desarrollo e integración como ser humano integral y sensible al servicio del país.

- Programa Compañía de Danza Infantil Juvenil Edad 3 a 18, única compañía temprana que trabaja por la excelencia en la disciplina de la Danza, desde temprana edad, altamente con conciencia social y apoyo al desarrollo humano.

- Programa Coro de Manos Blancas 3- 30 años

El Objetivo principal de integrar a la vida cotidiana y a las actividades artísticas, a niños, jóvenes y adultos con capacidades físicas comprometidas y con necesidades educativas especiales, teniendo a la música como herramienta del desarrollo y la inclusión.

- Programa Hospitalario: Música por la esperanza de vida: para impartir formación musical a niños y jóvenes reclusos en hospitales ya que puede activar todas las áreas cerebrales simultáneamente. Por tanto, es útil en terapia porque dispara el funcionamiento del cerebro en el sentido emocional, cognitivo y físico. Se ha demostrado que es útil tanto en rehabilitación, educación y en programas para la mejora del bienestar. Como atención paciente con Cáncer, niños con déficit de atención, comprometidos con la salud desde bebé prematuro.

- Programa de Investigación y Rescate Étnico:

Específicamente al desarrollo de un país multicultural, que lamentablemente se han perdido sus manifestaciones artísticas, costumbres y tradiciones de sus pueblos, mediante este programa se rescatará y se investigará a fondo, documentando sus influencias y descendencias para ser plasmados sus cantos y ritmos en partituras para la difusión mundial de las riquezas artísticas culturales de Honduras.

- Programa DACAPO: dedicado específicamente a los niños y jóvenes en riesgo social, atacados por grupos de antisociales, drogas etc. DACAPO del vocablo italiano, QUE SIGNIFICA Volver al principio, es una terapia musical en el que se le brinda la oportunidad de transformación de ser por medio de las manifestaciones artísticas que más se identifiquen ellos, desde la música clásica, plástica, danza Hip Hop, con el propósito de renovar su vida y su entorno familiar y de la sociedad para la integración.

Además, la fundación también cuenta con actividades como; festivales nacionales, intercambios culturales Honduras- Estados Unidos, talleres, capacitaciones, conciertos, giras y campamento musicales.

3.1. Teoría de Sustento

La música siempre ha sido un tema de investigación, desde hace muchos años ya que tiene diferentes funciones en la vida de las personas, y en los diferentes sistemas incluyendo el educativo, “los usos y funciones de la música han sido estudiados desde diferentes disciplinas científicas, que van desde la antropología de la música y la etnomusicología,

pasando por la psicología de la música y la sociología, hasta la propia educación musical” (Giráldez, 2010, p. 11) en otros estudios se está investigando el comportamiento de los adolescentes y la música.

Merriam en 1964 fue uno de los primeros autores que identificó 10 funciones por su importancia y repercusión en la investigación las cuales se mencionan a continuación:

- La expresión musical
- Goce estético
- Entretenimiento
- Comunicación
- Representación simbólica
- Respuesta física
- Refuerzo de la conformidad a las normas sociales
- Refuerzo de las instituciones y ritos religiosos
- Contribución a la continuidad y estabilidad de una cultura
- Contribución a la integración de la sociedad.

En este mismo sentido En *Songs in their heads*, Campbell (1998) estableció las funciones de la música en los niños, tomando como punto de partida la investigación con escolares. En su investigación Campbell recuperó todas las funciones del antropólogo, excepto la simbólica, y perfiló otras funciones, como la de la respuesta física, incluida por Merriam con vacilación, pero considerada por Campbell una de las más importantes, ya que el uso del movimiento y de la música aparece como algo inseparable en las vidas de los niños.

Recientemente, Hallam (2006) también planteó las funciones de la música en la sociedad actual desde la propuesta de Merriam. En este caso, la investigadora las agrupó a partir de los diferentes niveles de la sociedad en los que operan: individual, grupal y social. A su vez Boal Palheiros (2004) sugiere que, en el caso de los niños y adolescentes, los contextos sociales y educativos del hogar y la escuela son determinantes. Para la investigadora, en el hogar y en otros contextos informales la música tenía principalmente funciones emocionales y sociales, mientras que en la escuela y en otros contextos formales parecía tener sobre todo funciones cognitivas. (Giráldez, 2010, p. 13).

ro 1. Funciones de la música

| MERRIAM (1964) | CAMPBELL (1998) | HARGREAVES Y NORTH (1999) | HALLAM (2006) |
|--|-----------------|---------------------------|---------------|
| función emocional. | ✓ | Emocionales. | Individual. |
| función estética. | ✓ | | |
| función de entretenimiento. | ✓ | | |
| función de comunicación. | ✓ | Cognitivas. | Grupal. |
| función de representación simbólica. | ✗ | | |
| función de respuesta física. | ✓ | | |
| función de conformidad a normas sociales. | ✓ | Sociales. | Social. |
| función de refuerzo de las instituciones sociales. | ✓ | | |
| función de contribución a la estabilidad de una cultura. | ✓ | | |
| función de contribución a la integración de la sociedad. | ✓ | | |

Figura 1. Funciones de la música

Fuente: (Giráldez, 2010, p. 13).

Así, han señalado que los adolescentes escuchan música principalmente por necesidades sociales y emocionales, y que el aspecto de la identidad ocupa un lugar importante no sólo a nivel personal, sino también social, destacando la relevancia de compartir esa identidad con sus amigos (Tarrant, North y Hargreaves, 2000, y North, Hargreaves y O'Neill, 2000).

De igual forma la música y educación intercultural: “Educación «multicultural» e «intercultural» son dos de los términos que se han usado para describir la perspectiva pedagógica orientada a conocer, comprender y promover la tolerancia entre las diferentes

culturas en una sociedad cada vez más diversa” (Aizenberg & Restiffo, 2010, p. 22). La creación de un currículo intercultural es la consecuencia de una situación social y política que reconoce el pluralismo cultural y los beneficios de esta diversidad, un sistema educativo que la integra y unos medios de comunicación que facilitan el acercamiento a las diferentes culturas.

En concreto, en 1953 se fundaban la Sociedad de Etnomusicología y la International Society of Music Educación (ISME), y en los años setenta se celebraban diferentes encuentros, como el Seminario de Yale (1963) o el Simposio de Tanglewood (1967), en los que se abordaba la educación multicultural y se recomendaba expandir el repertorio para incluir la música de todos los períodos, así como el jazz, el folk, la música de diferentes culturas o la música popular del momento.(Aizenberg & Restiffo, 2010, p. 5)

2.3. Conceptualización

Uno de los factores que diferencia a un país de otro es su cultura. La cultura es un conjunto de conocimientos, tradiciones, costumbres, experiencias, que se pueden reflejar a través del arte, las creencias, las leyes. La palabra cultura es de origen latín cultus que significa “cultivo” y a su vez se deriva de la palabra colere.

La cultura en la lengua latina, entre los romanos, tenía el sentido de la agricultura, y se refería al cultivo de la tierra para la producción. Aún se conserva de esta manera cuando se habla de la cultura de la soja, la cultura del arroz, etc. La cultura también se define en las ciencias sociales como un conjunto de ideas, comportamientos, símbolos y prácticas sociales, aprendidos de generación en generación a través de la vida en sociedad. Sería el patrimonio social de la humanidad o, específicamente, una variante particular del patrimonio social.

A este respecto Arias(p.41,2002)define la cultura como:

El resultado de un acto de voluntad creadora de un pueblo, la cultura hace posible que un pueblo se vea totalmente unido, la cultura es por lo tanto todo acto creador y transformador del ser humano y del mundo que el mismo ha creado.

La cultura por lo tanto es el estandarte de un país o de una nación, es el que define la identidad y esencia de un pueblo a través de sus costumbres y creencias de su arte y de sus experiencias.

Cada individuo tiene su mapa mental, su guía de comportamiento, lo que llamamos su cultura personal. Mucha de esa cultura personal está formada por los patrones de comportamiento que comparte con su grupo social, es decir, parte de esa cultura consiste en el concepto que tiene de los mapas mentales de los otros miembros de la sociedad. Por tanto, la cultura de una sociedad se basa en la relación mutua que existe entre los mapas mentales individuales. El antropólogo, como no puede conocer directamente el contenido mental de una persona, determina las características de estos mapas mentales a través de la observación del comportamiento.

James & David (1975) Cultura es definida como “el conocimiento adquirido que las personas utilizan para interpretar su experiencia y generar comportamientos” (p.1).

Características de una Cultura

La cultura en si comprende una serie de características:

La cultura se aprende.

- ✓ Es compartida.
- ✓ Es dinámica.
- ✓ Busca la adaptabilidad.
- ✓ Presenta un código simbólico común.

- ✓ La cultura es un sistema arbitral.

- ✓ Es todo un sistema integrado.

Las características anteriores hacen que la cultura de un país sea su sello o su huella digital, cada país o nación aplica las características anteriores a su manera con el fin de ser auténticos y así poder identificarse mundialmente.

Elementos de una Cultura

Todas las culturas consisten de seis elementos principales:

- Creencias: Es el conjunto de ideas que prescriben formas para comportamientos correctos o incorrectos, y dan significado y propósito la vida. Pueden ser sumarios e interpretaciones del pasado, explicaciones del presente predicciones del futuro, y pueden tener fundamento en el sentido común, sabiduría popular, religión o ciencia o en alguna combinación de éstos. (Por ejemplo, si el espíritu humano continúa viviendo después de la muerte.

- Valores: Son normas compartidas, abstractas, de lo que es correcto, deseable y digno de respeto. Aunque los valores son ampliamente compartidos, es raro que se adhieran los miembros de una cultura a éstos, en todas, más bien los valores establecen el tono general para la vida cultural y social.

- Normas y sanciones: Son reglas acerca de lo que la gente debe o no debe hacer, decir o pensar en una situación determinada. Las sanciones son las recompensas y castigos impuestos socialmente, con la cuales las personas son alentadas a apegarse a las normas.

- **Símbolos:** Es algo que puede expresar o evocar un significado: un crucifijo o una estatua de Buda, un osito de juguete, una constitución; una bandera, aunque no es más que una pieza de tela coloreada, es tratada con rito solemne e inspira sentimiento de orgullo y patriotismo. Ciertos automóviles denotan riquezas, otros expresan juventud, audacia, estilo de vida, poder, En otras culturas una vaca o un cerdo de un color particular puede evocar sensaciones semejantes. (Los significados culturales y personales se entrelazan)
- **Idioma o lenguaje:** Es un juego de símbolos hablados (y muchas veces escrito) y reglas para combinar estos símbolos en modo significativo. El lenguaje ha sido llamado “el almacén de la cultura” Es el medio primario para captar, comunicar, discutir, cambiar y transmitir conocimientos compartidos a nuevas generaciones.
- **Tecnología:** Es un cuerpo de conocimientos prácticos y equipo para mejorar la eficacia de la labor humana y alterar el ambiente para uso humano; La tecnología crea un particular ambiente físico, social y psicológico.

La Cultura en Honduras

Honduras es un país rico en su cultura, es una nación multicultural, que presenta un abanico de costumbres, tradiciones, creencias, arte, etnias, prácticas, códigos, normas y reglas de la manera de ser, vestirse, religión, rituales, normas de comportamiento y sistemas de creencias. Que hacen de este país único y que se diferencia de los demás. “La cultura es como la huella digital de una nación, podrá tener similitudes con otras, pero siempre tiene algo único que distingue la gente que pertenece a un país” (Diario El Herald, 2014, párr. 8)

Intercambio Cultural

Un intercambio cultural es un proceso que significa una inmersión bien planificada en otra cultura; una forma de mover a una persona física, mental y emocionalmente hacia una concientización más profunda de la visión, relaciones, comportamientos y normas de su propia cultura.

Es decir, trasladar temporalmente a una persona desde su medio ambiente habitual a otro completamente nuevo, donde se enfrenta a diferentes valores, formas de vida y costumbres. En esta situación, el participante adquiere habilidades, destrezas, aptitudes y conocimientos que le serán útiles para toda la vida. Se espera que los implicados puedan luego enfrentarse, inteligente y sensitivamente, a los urgentes desafíos del mundo del mañana. De igual modo, toda persona que entra en contacto directo con un integrante, es susceptible también de adquirir, en menor o mayor medida.

El aprendizaje que trae consigo la experiencia intercultural, implica crecimiento y cambios en distintos planos: en lo personal, en términos de valores y habilidades; en las relaciones interpersonales, en el conocimiento intercultural y, finalmente, en el plano global o de conciencia frente a asuntos mundiales.

Los intercambios culturales ayudan a eliminar los prejuicios, los estereotipos y el racismo; porque cuando se intercambia información acerca de otra cultura las personas tienden a sentirse de una manera u otra más cerca de la misma.

Ventajas de realizar un intercambio cultural

Los intercambios culturales poseen ventajas para las personas que lo realizan entre ellas están:

- Viajar es aprender: el intercambio te permitirá desarrollar habilidades que no conocías en ti. Al salir de tu zona de confort te verás forzado a aprender cómo manejar tus finanzas, cocinar, aprender de los quehaceres diarios y resolver problemas que quizás de otra forma no se te habrían presentado.

- Un nuevo idioma: normalmente los intercambios incluyen el beneficio de aprender otro idioma, y cuando compartes con otra familia o compañeros esta tarea se vuelve más fácil. Podrás ir más allá del diccionario y aprender la jerga propia de la cultura en la que estás introduciéndote.
- Amigos: vivir en otro país te ayuda a formar vínculos profesionales y amistosos con personas de todas partes del mundo y los intercambios son propicios para hacer nuevas relaciones. Establece una red de contactos con personas de toda procedencia cultural y social para tu futuro profesional.
- Nuevas perspectivas: viajar abre tu mente, ahora imagina cuánto puede lograrlo un intercambio. Si bien esta experiencia incluye un traslado geográfico, el mayor viaje es el que realizan tus sentidos al convivir con otra cultura, tradiciones y formas de vida.
- Oportunidades: un intercambio es una experiencia que sumará no solo a tu red de contactos profesional con extranjeros como ya comentamos, sino a la perspectiva internacional de tu carrera. Utiliza este argumento al momento de postularte a una entrevista laboral futura, pues seguramente constituye un punto extra para ti. “Los humanos somos, por naturaleza unos seres muy sociables, pudiendo adquirir un lenguaje y otros aspectos de nuestra rica herencia cultural solo por las interacciones con los demás” (Ormrod, 2004, p. 452).
- El intercambio estudiantil es un cúmulo de nuevas vivencias e implica un intercambio dual: estudiantil y cultural. Los programas de intercambio estudiantil son de vital importancia para el desarrollo de habilidades y para la adquisición de nuevos conocimientos.

Realizar un intercambio estudiantil forma parte de las competencias que hoy en día buscan las empresas a la hora de seleccionar a su talento humano, los intercambios ayudan al desarrollo del ser humano en todos sus aspectos emocionales, educativos y culturales. Ceballos Romero (2005, p.9) Afirma:

Que, desde la perspectiva del desarrollo humano, el desarrollo de las personas es en última instancia la libertad de las mismas; libertad de optar libertad ser. Y, sobre que se opta y se aspira ser No hay duda que sobre el basamento cultura que resume la manera de ver el mundo. La cultura acumula y sintetiza elementos del pasado.

Formación De Grupos De Donantes

La fundación FARECOH no cuenta con compromisos por escrito de las diferentes instituciones que colaboran para el desarrollo de intercambios, reconociendo la importancia de la colaboración de estas instituciones se deberá formar un grupo de donantes por escrito para que sean socios estratégicos en el desarrollo del proyecto de intercambios

Según Drucker (1994, p. 89)

Desarrollar fondos significa ganarse la adhesión de los donantes, elevando sus miras acerca de cómo pueden apoyar a su organización y haciéndolos propietarios del resultado que esta obtenga. Esto requiere una estrategia a largo plazo, más que coordinar una campaña anual de recolección de fondos

FARECOH se compromete con sus redes de apoyo a brindar becas y medias becas en la parte artística, talleres con los maestros internacionales para las instituciones y universidades que colaboran con la fundación, en el tema de los intercambios.

Redes de Universidades

- ✓ Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán
- ✓ Western Michigan international Music camp
- ✓ Universidad de Wisconsin
- ✓ Universidad Duluth, Minnesota
- ✓ Universidad South Mississippi

Requisitos Para Aspirar A Intercambios En FARECOH

1. Prestar servicios de voluntariado en FARECOH, mínimo 2 años.
2. Mantener una Muy Buena conducta.
3. Cuidar de las pertenencias de la fundación.

4. Demostrar creatividad en las actividades realizadas.
5. Integrarse a las actividades realizadas: conciertos, noches benéficas y otras.
6. Pertenecer a la especialidad del musical con que se irá al intercambio.
7. Ser efecto multiplicador, con los conocimientos adquiridos en el intercambio con los demás integrantes de la fundación.

Experiencias de jóvenes que han experimentado intercambios internacionales en la fundación FARECOH:

1. Alejandra Dianeth Chavarría García: 16 años

Intercambio en el Salvador, Guatemala

Duración: 1 semana

Participación con la orquesta del Trifinio

Lugares del campamento; El Tule Guatemala

Fue una experiencia muy bonita, debido a que era la primera vez que salía del país, conocí lugares muy bonitos así como personas muy especiales, aprendí muchas cosas, cada día aprendía algo nuevo tanto de los maestros como de mis compañeros, tuve la oportunidad de recibir master class con el Lic. Matías, y estar bajo la tutela de dos grandes directores de orquesta, aprendí más sobre mi instrumento era muy lindo ver a todos estudiando, se escuchaba música en cada rincón del campamento, fue una muy linda experiencia aprendí acerca de la cultura de los dos hermosos países que conocí, me motivó mucho y espero con la ayuda de Dios volver a vivirla.

2. Henry Jafeth Pineda Godoy: 16 años

A la edad de 10 años inicia su primera gira internacional en diferentes ciudades de Estados Unidos, con el ensamble Acrópolis Percusión, a los 11 años participa en los campamentos YOA Honduras y con apenas 13 años gana beca de estudio al campamento de verano de música International Music Camp, en Dakota del norte. En el mismo año viaja a la ciudad de Panamá a campamento de banda y compartiendo escenario con el maestro trompetista Víctor Paz, participando consecutivamente con la Asociación Nacional de Conciertos como Percusionista, compartiendo repertorio orquestal con músicos de Oberlin College. A la edad de 15 y 16 años gana beca de verano en la universidad de Western Michigan University, seminar Music camp (2015 y 2016)

3. Cristóbal Pineda Flores

Ha realizado giras internacionales por los Estados Unidos Laredo, Texas, New York y Washington con el grupo hondureño Nahari y Acrópolis Percusión, del cual es fundador. Director artístico Fundación Artes Educativas Coros y Orquestas de Honduras FARECOH, representante de la música y cultura hondureña en la convención NFA Charlotte Carolina del Norte, maestro de Percusión en IBERORQUESTAS en Guatemala 2013 a la fecha, maestro de Percusión en INAC PANAMÁ 2013-2016, actualmente maestro de percusión Escuela Nacional de Música y Director Artístico de la Fundación Artes Educativas Coros y Orquestas de Honduras FARECOH.

La planificación es una de las funciones básicas de administración y una de las más importantes para desarrollar cualquier actividad, todo directivo debe poseer habilidades para planificar. según Dessler (2009) “Planeación. Establecer metas y normas; elaborar reglas y procedimientos; desarrollar planes y pronósticos, es una de las cinco funciones básicas de administración”. (p.2) La planificación que se elabora para el proyecto de intercambios debe

establecer compromisos a todo el personal directivo en la elaboración de planificación para la fundación y cada uno de los programas.

2.4. Marco Legal

Los directivos de la fundación se informan de diferentes leyes que tienen relación con la labor que prestan los voluntarios menores de edad en la fundación “labor prestada por menores en la fundación como voluntariado de los menores de 16 años para evitar ocupar a los menores en actividades que prohíbe la ley” Código del trabajo(1959, p. 85).

La Educación Artística, será atendida por docentes especialistas en las diferentes disciplinas artísticas, formados en instituciones de Nivel Superior, tanto nacionales como extranjeras. En el campo profesional, la Educación artística contribuirá a la formación de artistas productores de bienes y servicios para el desarrollo socioeconómico y cultural del país, comprometidos con su realidad local, regional y nacional. Los centros de formación artística en sus diferentes modalidades y especialidades, articularán la instancia formativa de los educandos con los procesos de producción, distribución y circulación de los bienes artísticos, generando los espacios para su promoción y comercialización.

La fundación FARECOH se ampara en la ley fundamental de educación para realizar intercambios artísticos, con la posibilidad de generar ingresos económicos, para solventar gastos internos que no cubran los donantes, para ayudar a todos los integrantes de la fundación.

Según Ley fundamental de educación (p.155, 2012)

Los fondos económicos que se generen mediante la comercialización de los bienes artísticos, en actividades promovidas por los centros educativos, serán destinados a apoyar las necesidades del centro educativo en el marco de su reglamento interno y Proyecto Educativo de Centro, (PEC), sujetos a las disposiciones de la Ley de Transparencia y Rendición de Cuentas. Con el apoyo del centro educativo, los educandos recibirán orientación específica para apoyar su emprendedurismo individual y colectivo, que genere recursos para su propio beneficio. La Secretaria de Estado en el Despacho de Educación se asegurará que el Arte y la Cultura en los componentes No formales e Informal, se centren en generar y articular políticas públicas para la promoción, el intercambio, la comunicación y el conocimiento de las distintas manifestaciones de los grupos sociales y su realidad local, regional y nacional.

En el desarrollo de intercambios se debe manejar conocimientos legales y requisitos que deben cumplir los menores, para orientar a los padres de familia, en el Instituto Nacional de

Migración y evitar errores que les ocasionen gastos y les impida salir del país, al desarrollo de intercambios “Por falta de documentos y requisitos para salir en promedio de cinco menores pierden sus vuelos a diario, esto implica gastos en comprar nuevos boletos al reprogramar la salida”(Osorio, 2015).

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

En el capítulo anterior se define las teorías que concretan el concepto de cada una de las variables que se definieron en el capítulo 1. Ahora se procederá a determinar la metodología que se utiliza. Se describe desde el enfoque de la investigación hasta el instrumento que se aplicará, para recolectar la información que ayudará a contestar los objetivos.

3.1 Congruencia metodológica

En todo trabajo de investigación, es necesario emplear un proceso estructurado que guíe la realización de la misma, para poder alcanzar el objetivo deseado. Es por ello que a lo largo de este capítulo se abordará la metodología aplicada para alcanzar dicho objetivo, se determinan las unidades de análisis, las técnicas e instrumentos que servirán en la recolección de información.

3.1.1 Matriz metodológica

En el marco de las observaciones anteriores cabe recalcar que este instrumento se ha utilizado para garantizar la congruencia entre los elementos y la misma sea continua, la componen el objetivo principal del estudio y los objetivos específicos, las preguntas de investigación y las variables identificadas todo esto al final está relacionada con las conclusiones y recomendaciones para que den el aporte pertinente esperado y viable el cual es el fin del estudio.

Tabla 1. Matriz Metodológica

| Título | Objetivo General | Objetivos Específicos | Preguntas de investigación |
|--|--|--|--|
| Proceso de gestión de intercambios artísticos y culturales, Nacionales e Internacionales de la fundación FARECOH | Desarrollar una propuesta metodológica de gestión a la Fundación FARECOH, involucrando padres de familia, personal directivo y todo tipo de institución comprometida con la educación artística musical para el apoyo al proyecto de intercambios. | 1. Identificar fuentes de financiamiento, recomendando gestiones para la búsqueda de apoyo económico a la Fundación. 2. Identificar las redes de contacto a nivel de universidades nacionales o internacionales que contribuyan en la realización de intercambios culturales con jóvenes que integran la Fundación. | ¿Dispone la fundación FARECOH con los recursos necesarios para desarrollar el proyecto de intercambio artístico cultural? ¿Cuenta la Fundación con redes de contacto para el proyecto de intercambio artístico y cultural? ¿En qué medida los padres de familia participan y apoyan los proyectos propuestos por la fundación? |

| | | | |
|--|--|---|--|
| | | 3. Elaborar planificación de actividades que involucren a padres de familia para el apoyo a | |
|--|--|---|--|

Continuación de la tabla 1.

| Título | Objetivo General | Objetivos Específicos | Preguntas de investigación |
|--------|------------------|---|--|
| | | <p>Los proyectos de intercambios artísticos cultural en los que participan sus hijos que forman parte de la fundación.</p> <p>4. Definir y proponer estrategias de gestión de apoyos institucionales y/o particulares que contribuyan al desarrollo de actividades de intercambio artístico culturales promovidos por la fundación.</p> | <p>¿Qué estrategias utiliza la fundación para la obtención de apoyo para la realización de intercambios artísticos culturales en los que participan jóvenes y docentes miembros de la fundación?</p> |

3.1.2 Definición operacional de las variables

La función de la definición operacional de la variables le sirve al investigador para definir como medirá cada una de las variables, cuales dimensiones son importantes para su estudio, las cuales serán medidas con los indicadores de las dimensiones, que deberá tener congruencia con el capítulo anterior en el cual se explica la teoría de cada una de las variables.

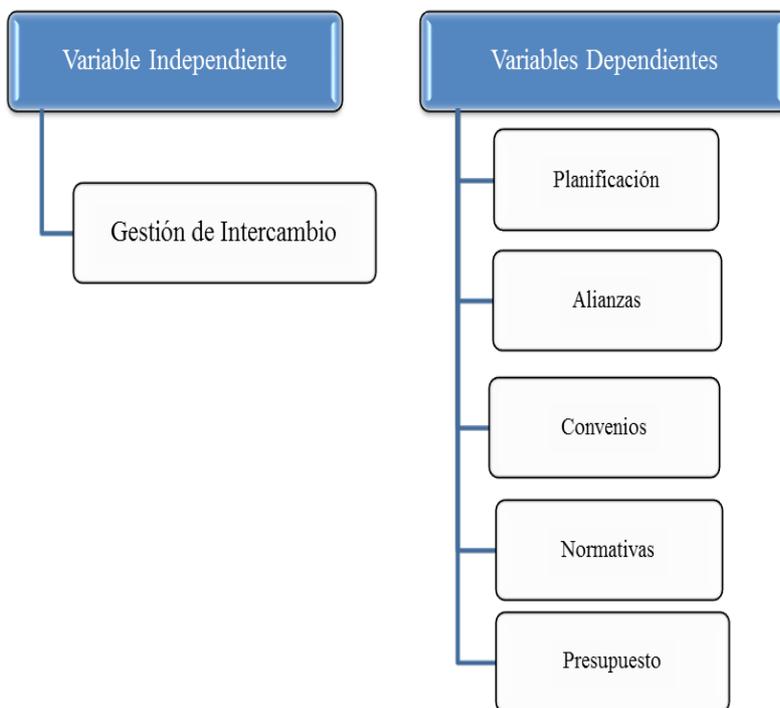


Figura 2 . Variables

Fuente: Elaboración propia

Operacionalización de las Variables “X” Independiente, “Y” Dependientes

Tabla 2 . Operacionalización de las Variables

| Variable (Y) | Definiciones | Indicadores | Preguntas | Respuestas | Escala | Técnica |
|--------------|--|--------------|---|---|-----------------------|----------|
| Alianzas | <p><u>Definición conceptual:</u> Es un término que procede del término aliar y que, por lo tanto, hace mención a la acción que llevan a cabo dos o más personas, organizaciones o naciones al firmar un pacto, un acuerdo o una convención según el caso.</p> <p><u>Definición operacional:</u> Establecer acuerdos con diferentes instituciones y fortalecer buenas relaciones ayuda al cumplimiento de los objetivos propuestos, creando nuevas oportunidades.</p> | Compromiso | ¿Involucra a los padres de familia en el proyecto de intercambios? | Muy Insatisfecho Insatisfecho Indiferente Satisfecho Muy Satisfecho | 1 2 3 4 5 | Encuesta |
| | | Conocimiento | ¿Es importante que nuestros hijos(as), experimenten intercambios artísticos y culturales, nacionales e internacionales? | SI 81% NO 19% | SI / NO | Encuesta |

| | | | | | | |
|--|--|-----------|--|------------------|-----------------------|----------|
| | | Estimular | ¿Las autoridades de la fundación motivan a los alumnos para realizar intercambios artísticos nacionales e internacionales? | SI 100% NO 0% | 1 2 3 4 5 | Encuesta |
|--|--|-----------|--|------------------|-----------------------|----------|

Tabla 3 . Continuación Operacionalización de las Variables

| Variable | Definiciones | Indicadores | Preguntas | Respuestas | Escala | Técnica |
|-----------|---|-------------|---|---|--------|----------|
| Convenios | <p><u>Definición conceptual:</u> Se conoce como convenio al contrato, convención o acuerdo que desarrolla en función de un asunto específico.</p> <p><u>Definición operacional:</u> Establecer convenios es importante para la fundación ayuda en el establecimiento formal entre las instituciones de apoyo queda por escrito el acuerdo de ayuda.</p> | Compromiso | ¿Considera importante establecer convenios con otra organización pública y privada para el desarrollo de intercambio? | Muy Insatisfecho Insatisfecho Indiferente Satisfecho Muy Satisfecho | | Encuesta |

| Variable (Y) | Definiciones | Indicadores | Preguntas | Respuestas | Escala | Técnica |
|--------------|--|-------------|--|---|--------|----------|
| Normativas | <p><u>Definición conceptual:</u> Designa a la aplicación de normas que son plausibles de ser aplicadas a instancias de una determinada actividad o asunto. En tanto una norma es, aquel precepto que demanda un cumplimiento ineludible por parte de los individuos.</p> <p><u>Definición Operacional:</u> Las normas sirven a la fundación, para llevar un control y establecer parámetros de comportamiento a los directivos, padres de familia, niñas(os) y jóvenes de FARECOH.</p> | Compromiso | ¿Buscan alumnos y maestros comprometidos con la fundación para realizar intercambios? | Muy Insatisfecho Insatisfecho Indiferente Satisfecho Muy Satisfecho | | Encuesta |
| | | Normativa | ¿Comparto con los directivos, las reglas establecidas para la selección de los alumnos a | SI 100% NO 0% | | Encuesta |

| | | | | | | |
|--|--|----------------|--|---|--|----------|
| | | | intercambios? | | | |
| | | Comportamiento | ¿Considero importante la elaboración de reglamentos y normas en la fundación para el desarrollo de intercambios? | Muy Insatisfecho Insatisfecho Indiferente Satisfecho Muy Satisfecho | | Encuesta |

Tabla 4 . Continuación Operacionalización de las Variables

Tabla 2. Continuación Operacionalización de las variables

| Variable (Y) | Definiciones | Indicadores | Preguntas | Respuestas | Escala | Técnica |
|--------------|--------------|-------------|-----------|------------|--------|---------|
|--------------|--------------|-------------|-----------|------------|--------|---------|

| | | | | | |
|--------------|---|---------------------------|--|---|----------|
| Presupuesto: | <p><u>Definición conceptual:</u> Cálculo y negociación anticipada de los ingresos y egresos de una actividad económica (personal, familiar un negocio, una empresa una oficina, un gobierno) durante un periodo por lo general en forma anual.</p> <p>Definición Operacional: La cuota establecida por los padres de familia sirve como reserva para los intercambios adicionado a las ayudas gestionadas por los padres de familia y personal directivo con otras instituciones.</p> | Compromiso Ingreso | <p>¿Estoy comprometida con la fundación para realización de intercambios nacionales e internacionales?</p> <p>¿Está dispuesto a contribuir mensualmente con una cuota de 100 Lps que se tendrán como reserva económica para el proyecto de intercambios?</p> | <p>SI 100%</p> <p>NO 0%</p> <p>SI 86%</p> <p>NO 14%</p> | Encuesta |
|--------------|---|---------------------------|--|---|----------|

Tabla 2. Continuación Operacionalización de las variables

| Variable Independiente (X) | Definiciones | Indicadores | Preguntas | Respuestas | Técnica |
|----------------------------|--|---|-----------|------------|---------|
| Gestión | <p><u>Definición conceptual:</u> Está orientada a resolver un problema específico, a concretar un proyecto, un deseo, pero también puede referir a la dirección y administración que se realiza en una empresa, una organización, un negocio e incluso a nivel de gobierno.</p> <p><u>Definición operacional:</u> La selección de varias instituciones para establecer convenios, conduce a la elaboración de una planificación, capacitación, estableciendo compromisos con padres de familia, personal directivo, niñas(os) y jóvenes para crecimiento de la fundación y obtener mejor beneficio para el desarrollo de intercambios en la fundación FARECOH.</p> | <p>Desempeño Liderazgo Compromiso Capacidad Calidad Eficiencia.</p> | | | |

Fuente: Elaboración propia.

3.2. Enfoque y método

En la presente investigación se utiliza el enfoque cualitativo y método descriptivo porque lleva a cabo el análisis y la descripción de un proceso de gestión.

Proceso de investigación cualitativa



Figura 3 .Proceso de Investigación cualitativo

Fuente: Elaboración Propia

3.3. Diseño de la Investigación

3.3.1. Población

La fundación FARECOH cuenta con una Población de 150 integrantes los cuales están distribuidos entre Directivos, estudiantes y padres de familia.

3.3.2. Muestra.

Para estudio se tomó la siguiente muestra:

Directivos: 9, Padres de familia: 21

Con los objetivos de conocer el interés y apoyo de los directivos al proyecto de intercambios artísticos y culturales. Así mismo percibir el interés y compromiso de los padres de familia. Estos datos permitieron identificar nuevas estrategias a seguir.

Estableciendo una planificación de todas y cada una de las actividades a realizar para un mejor desarrollo de gestión.

3.3.3. Unidad de análisis

Para la definición de la muestra es preciso determinar la unidad de análisis, se toman los directivos y los padres de familia quienes brindan la información necesaria para realizar la elaboración de un proceso de gestión en FARECOH para intercambios artísticos y culturales.

3.3.4. Unidad de respuesta

Para la definición de la respuesta es preciso determinar los resultados obtenidos de los directivos y padres de familia.

3.4. Técnicas e instrumentos aplicados

3.4.1. Instrumentos

El instrumento utilizado en la investigación es el cuestionario, empleado con el objetivo de recolectar información para elaborar un proceso de gestión bien planificado y hacer el análisis detallado de cada uno de los factores que se describen y así lograr el propósito del presente trabajo de investigación.

3.4.2. Cuestionario

Instrumento que más se utiliza en la investigación cualitativa, que consiste en una serie de preguntas desarrolladas de manera congruentes con el planteamiento del problema con una secuencia lógica y estructurada con objetivos delimitados anteriormente con el fin de obtener información valiosa para la investigación.

3.4.3. Técnica

La entrevista técnica de recolección de datos de información utilizada en la investigación cualitativa, basada en un guión con una serie de preguntas o afirmaciones que se plantea al entrevistado los jóvenes que han experimentado intercambios promovidos por la fundación de acuerdo al planteamiento del problema.

3.4.4. Procedimiento

- El tipo de estudio es descriptivo ya que se describe paso a paso las gestiones a realizar para cada intercambio.
- Paso 1: Visita a la fundación FARECOH, donde se socializa con personal directivo, padres de familia la importancia de los intercambios artísticos y culturales y se explica el motivo de la encuesta.
- Paso 2: Aplicación de entrevista a jóvenes que han experimentado intercambios internacionales.
- Paso 3: Aplicación de encuesta a directivos y padres de familia.

- Paso 4: Recopilar información para elaborar propuesta de gestión a la fundación FARECOH.
- Paso 5: Analizar los resultados del instrumento aplicado, analizando los datos relevantes para la elaboración de un proceso de gestión.
- Paso 6: Proponer un plan de gestión para intercambios artísticos, nacionales e internacionales a la fundación FARECOH, desglosando cada una de las actividades y describiendo cada puesto.

3.4.5 Limitantes El tiempo limitado que se brinda para la investigación, poca información de la fundación FARECOH.

3.4.6 Validez del instrumento

La validez puede efectuarse a juicio de expertos; Por lo tanto, para conseguir la validez de los instrumentos aplicados en el presente estudio, se consultó la opinión de los directivos de la fundación FARECOH, encargados de la gestión de los intercambios estudiantiles.

CAPÍTULO IV RESULTADOS Y ANÁLISIS

En el presente capítulo se reflejan los resultados que se obtuvieron de la aplicación de encuestas a personal directivos, con el propósito de verificar las gestiones realizadas en los intercambios artísticos y culturales al igual que a los padres de familia con el objetivo de medir el apoyo brindado, mediante un diseño de gráficos circulares detallando en cada uno de ellos el análisis respectivo.

4.1. Análisis de Resultados de Encuesta a Personal Directivo y Padre de Familia

Por medio de la encuesta aplicada al personal directivo se pretende lograr conocer las actividades realizadas por ellos, las cuales servirán para identificar nuevas estrategias que aporten a un mejor proceso de gestión, que permita a los directivos establecer mejores habilidades permitiendo establecer un proceso óptimo de gestión.

Se elaboró dos encuestas de 7 ítems al personal directivo y 9 ítems a padres de familia, mediante la escala de Likert en una escala de 1-5 donde 1. Muy insatisfecho 2. Insatisfecho 3. Indiferente 4. Satisfecho 5. Muy Satisfecho. Escala Likert: (también denominada método de evaluación sumaria) se denomina así por Rensis Likert, quien publicó en 1932 un informe donde describía su uso. Es una escala psicométrica comúnmente utilizada en cuestionarios y es la escala de uso más amplio.

Encuesta aplicada a 9 personas por las cuales está formado el personal directivo de la fundación Resultado De Cada Pregunta.

4.1.1. Análisis de gráficos circulares aplicados a directivos

Figura 4 . Considero importante la elaboración de reglamentos y normas en la fundación para el desarrollo de intercambios.

El gráfico refleja que un 78% de los directivos de FARECOH se muestran muy satisfechos en que consideran importante la elaboración de reglamentos y normas un 11% de los directores de la fundación están indiferentes en elaborar reglamentos y normas un 11% se manifiesta Muy Insatisfecho.

La elaboración de las normas son importantes en la fundación FARECOH, para el buen comportamiento en los niños (as), jóvenes y docentes, esto contribuye a una mejor convivencia, orden y respeto entre cada integrante en la fundación, facilitando el logro de los objetivos.

Figura 5. Me satisfacen los beneficios de los intercambios que recibe la fundación.

Según los resultados reflejados, el 67% de los directivos de la fundación FARECOH están muy satisfechos con los beneficios de los intercambios que recibe la fundación y un 33% se muestran satisfechos con los intercambios realizados por la fundación.

En conclusión se puede decir que los directivos de la fundación les satisfacen los beneficios que reciben a través de los intercambios, esto contribuye a enriquecer los

conocimientos de los jóvenes participantes y el engrandecimiento de la fundación a nivel nacional e internacional.

Figura 6. Considero preocupante la falta de planificación para incluir niños(as) y jóvenes al proyecto de intercambio que desarrolla FARECOH.

El gráfico circular muestra que un 67% de los directivos consideran importante la planificación, un 11% es muy insatisfecho en realizar planificación.

La planificación en toda organización es necesaria esto ayuda a una mejor organización, control, evaluación, al logro de los objetivos, evitando la improvisación y que todo el personal administrativo trabaje en equipo. Según: Chiavenato (2009)

Uno de los aspectos más importantes de la planificación de Recursos Humanos, es la alineación de la función de la administración de recursos humanos (ARH) con la estrategia organizacional. Se precisa de traducir los objetivos y las estrategias de la organización (p.78).

Figura 7. Promueve actividades para el fortalecimiento de los diferentes talentos artísticos musicales y otras habilidades necesarias para el desarrollo de cada uno de los intercambios.

Los directivos en un 78% están muy satisfechos en desarrollar actividades para fortalecer los talentos artísticos musicales de las niñas(os) jóvenes y docentes, un 11% se muestra indiferente al igual que otro 11% están muy insatisfechos en el desarrollo de actividades.

Es interesante como los directivos trabajan el fortalecimiento de los talentos artísticos en cada uno de los programas con el fin de desarrollar las competencias necesarias para integrar a los participantes en cada uno de los intercambios.

Figura 8. Considera importante establecer convenios con otra organización pública y privada para el desarrollo de intercambio.

El gráfico circular muestra que un 67% de las autoridades de la fundación están muy satisfechas en establecer convenios con universidades e instituciones gubernamentales para apoyar los intercambios mientras que un 33% están satisfechos en estos convenios.

A través de este gráfico se puede observar como los directivos les interesa establecer compromisos y convenios con diferentes instituciones para el desarrollo de intercambios artísticos y culturales de los diferentes alumnos y docentes de la fundación. Un convenio es un contrato o acuerdo que sirve para fundamentar y garantizar que se realice una actividad propuesta.

Figura 9. Buscan alumnos y maestros comprometidos con la fundación para realizar intercambios.

Según los resultados un 46% de los directivos de FARECOH se muestran muy satisfechos con la búsqueda de alumnos y maestros comprometidos con la fundación para que realicen intercambios, un 31% satisfecho y un 23% están indiferentes con la búsqueda de alumnos y maestros comprometidos con FARECOH.

Es importante seleccionar alumnos y maestros con un alto nivel de compromiso en el desarrollo de cada una de las actividades promovidas por la fundación, para motivarlos y empoderarlos para que realicen con entusiasmo sus funciones.

Figura 10. Involucran a los padres de familia en el proyecto de intercambios artísticos y culturales.

En el gráfico circular se observa que un 67% de los directivos de la fundación FARECOH están muy satisfechos en involucrar a los padres de familia en el proyecto de

intercambios, un 22% están satisfechos mientras que un 11% se muestran insatisfechos con involucrar a los padres en el proyecto.

Los padres de familia juegan un papel importante en alcanzar el desarrollo de cada uno de los intercambios que promueve la fundación, esto ayuda a obtener mejores resultados en el proceso de gestión de intercambios.

4.1.2 Análisis de gráficos circulares aplicados a Padres de Familia

Figura 11. Está dispuesto a contribuir mensualmente con una cuota de 100 Lps. Que se tendrán como reserva económica para el desarrollo de proyectos de intercambios.

El gráfico circular anterior refleja que un 86% de los padres de familia están de acuerdo en establecer una cuota voluntaria de 100 Lps mensual, frente a un 14 % que no están de acuerdo en contribuir.

Mantener reservas económicas es importante para cualquier imprevisto, contribuye a que el padre de familia valore cada una de las actividades realizadas por cada uno de los directivos de la fundación, asegurando a que los objetivos sean cumplidos, es interesante la iniciativa de los padres de familia en apoyar a sus hijos para la realización de intercambios.

Figura 12. Considero importante los objetivos de la fundación para realizar intercambios.

Todos los padres de familia, estiman que para poder realizarse un intercambio es necesario plantearse objetivos que lograr. Un objetivo es el fin último que se realiza para alcanzar un proyecto propuesto, es por ello que el 100% de los padres de familia están conscientes que la fundación debe establecerse objetivos definidos que estén encaminados en obtener los intercambios artísticos, culturales.

Tracy (p.1, 2004) manifiesta que:

Nuestra habilidad para fijarnos metas es la llave maestra para alcanzar el éxito. Establecer metas abre nuestra mente positiva y libera ideas y energía para alcanzarlas. En cambio, cuando no tenemos metas, únicamente nos dejamos arrastrar por las corrientes de la vida. Con metas, volamos como una flecha, directos y sin fallos, hasta nuestro objetivo

En la actualidad es importante que toda organización establezca metas, claras, medibles, alcanzables y realistas para dirigir a todos los miembros en una sola dirección, esto permite conocer y compartir deberes y derechos dentro de la fundación FARECOH.

Figura 13. Acompañamiento al personal directivo para solicitar ayudas para intercambios.

Es de mucha importancia que los padres de familia y los directivos de FARECOH, tenga una estrecha comunicación en todas las actividades que se realicen en la fundación. Un 81% de los padres de familia se involucran en gestionar solicitudes de ayudas a otras organizaciones, ya sea económica entre otras, con el fin de lograr, que los intercambios culturales sean una realidad. Mientras que un 19% no se sienten comprometidos con los

directivos en buscar dicho apoyo. Mostrándose indiferentes en las gestiones que necesita la fundación para poder lograr el proyecto de intercambios.

El trabajo en equipo permite a FARECOH obtener mayores resultados, asimismo comparte responsabilidades, permite a los directivos delegar funciones, trabajando coordinadamente en el proceso de gestión planificado.

Figura 14. Estoy comprometido con la fundación para realización de intercambios nacionales e internacionales.

Un 100% de los padres de familia de FARECOH, están comprometidos en que se puedan realizar los intercambios artísticos, culturales, nacionales e internacionales, resultado satisfactorio para la fundación, ya que estos padres se sienten motivados, optimistas y con la esperanza de que su hijo pueda ser seleccionado y vivir la experiencia de un intercambio ya sea nacional como internacional.

Es interesante la disponibilidad de los padres de familia con el proyecto de intercambio en la fundación, esto permite el desarrollo de potencialidades de cada uno y la proyección por parte de ellos, para el desarrollo de proyecto de intercambio planificado en la fundación.

Figura 15. Las autoridades fortalecen las debilidades de los alumnos para intercambios nacionales e internacionales.

Las autoridades de la fundación tienen como obligación, fortalecer en sus integrantes, aquellas debilidades que puedan obstaculizar el no ser postulante a un intercambio nacional e internacional. Los directivos deben establecerse estrategias que permitan reforzar dichas debilidades y convertirlas en fortalezas como ser: económicas, lenguaje entre otras.

El gráfico circular demuestra en un 100% según los padres de familia, que los dirigentes de FARECOH responden a fortalecer las debilidades de sus alumnos para que puedan ser candidatos óptimos y que estén preparados para vivir la experiencia de un intercambio nacional e internacional.

Es significativo el trabajo realizado por cada una de las autoridades, en identificar las debilidades y fortalezas de su población, gestionando en la comunidad y dentro de la fundación, competencias que deben adquirir los jóvenes para realizar intercambios.

Figura 16. Comparto con los directivos, las reglas establecidas para la selección de los alumnos a intercambios.

Todos los padres de familia en un 100% conocen los requisitos que sus hijos necesitan para ser postulantes o seleccionados a un intercambio, eso indica la buena comunicación que existe entre los directivos y los padres de familia y la óptima socialización de dichos requisitos y que la elección de los estudiantes se basa en ciertas reglas que se deben cumplir y no en una escogencia al azar. Así los padres de familia tienen la oportunidad de saber si sus hijos son postulantes o si deben prepararse para el futuro y poder ser seleccionado para un intercambio.

Las reglas son de suma importancia, en un proceso de selección, esto contribuye a una mejor toma de decisión, en distinguir los candidatos idóneos que participan en cada uno de los intercambios que promueve la fundación.

Figura 17. Es importante que nuestros hijos(as), experimenten intercambios artísticos y culturales, nacionales e internacionales.

Los padres de familia conocen la importancia de que su hijo experimente un intercambio artístico, cultural, nacional e internacional, por lo que el gráfico circular muestra que un 100% de dichos padres, tienen el deseo de que su hijo viva la experiencia, ya que un intercambio artístico cultural es un sinónimo de conocimiento, que implica crecimiento y cambio en distintos planos de su vida, además los participantes de intercambio tiene la oportunidad de conocer nuevas culturas, valores, que les permitirán convivir, intercambiar y aprender a relacionarse con una nueva realidad, lo cual los padres de familia están muy conscientes de la ventajas que un intercambio puede darle a su hijo.

Hoy en día los intercambios son un valor agregado para toda profesión, ayuda a ampliar los conocimientos y a compartir experiencias únicas e irrepetibles. Los padres de familia juegan un papel importante en el desarrollo de intercambios, promovidos por la fundación, sin ellos no se hace realidad el proyecto.

Figura 18. Las autoridades de la fundación motivan a los alumnos para realizar intercambios artísticos nacionales e internacionales.

Es indispensable que los alumnos sean motivados por sus autoridades a participar y experimentar un intercambio artístico y cultural. Los padres de familia en un 95% tienen el conocimiento que los directivos de la fundación FARECOH cumplen con esta obligación.

La motivación es el motor que impulsa a que una persona pueda lograr sus objetivos, un alumno puede cumplir con todos los requisitos para ser seleccionado a experimentar un intercambio, pero si no tiene la motivación de nada sirve porque, no se muestra interesado ni con la voluntad para hacerlo. Por eso es importante que los directivos de la fundación al igual que los padres de familia motiven a los integrantes dándoles a conocer la relevancia de los intercambios artísticos culturales. En contraparte se observa que un 5% de los padres de familia dicen que las autoridades no cumplen con la parte motivacional para sus alumnos con respecto a los intercambios.

4.2. Propuesta

PROCESO DE GESTIÓN DE INTERCAMBIOS ARTÍSTICOS Y CULTURALES, NACIONALES E INTERNACIONALES DE LA FUNDACIÓN FARECOH

Figura 19. Proceso de desarrollo de la gestión

Fuente: Elaboración propia

4.3. Introducción de la propuesta

En base a los resultados de investigación, las conclusiones y recomendaciones planteadas en este proyecto de investigación se propone a la fundación FARECOH, un proceso de gestión metodológico planificado y organizado como estrategia para el desarrollo de intercambios artísticos y culturales y de todas las actividades que correspondan a un período de tiempo determinado que puede ser cada año, identificando las instituciones con las que podrán tener acuerdos para la realización de los intercambios y convenios con diferentes instituciones nacionales e internacionales que forman parte de la red de instituciones amigas de la fundación, promoviendo el desarrollo y beneficio para los niños (as), jóvenes y docentes que forman parte de la fundación.

4.3.1. Descripción de la propuesta

Consiste en socializar con las autoridades, docentes y padres de familia de la fundación FARECOH, las políticas necesarias para el proceso de gestión de proyecto de intercambios artísticos y culturales, nacionales e internacionales y herramientas para la planificación del proyecto.

El objetivo de la planificación es proponer un proceso que documente todas las actividades que se cumplan para la buena gestión de la Fundación, como ser los intercambios, las alianzas y convenios que se suscriban con instituciones que brinden apoyo y hagan posible el desarrollo del proyecto, permitiendo una participación activa y formal por la institución.

4.3.2 Propósito de la propuesta

El personal administrativo y docente de la fundación FARECOH en colaboración con los padres de familia, se unen para desarrollar estrategias de gestión, ayudando a niños y jóvenes con pocas posibilidades de vivir experiencias de intercambios artísticos y culturales a nivel nacional e internacional, mediante una propuesta de gestión, promoviendo el desarrollo de habilidades artísticas, fomentando el conocimiento de cada instrumento musical para compartir conocimientos valiosos con los diferentes alumnos, promoviendo habilidades, actitud de servicio y la participación.

4.3.3 Alcance de la propuesta

Establecer los procesos de gestión en el desarrollo de intercambios nacionales e internacionales que promueva la fundación FARECOH, definiendo políticas y estructuración de documentos, que sirvan de bases para alcanzar los propósitos de la Fundación.

4.4. Descripción de la política

Propósito

La política institucional de la fundación establece las bases de común entendimiento para regular las actividades planificadas, de manera permanente a través de reglas, normas y compromisos establecidos.

Alcance

Son políticas establecidas para toda la organización que deben ser conocidas y aplicadas por todas (os) que forman parte de la FARECOH.

Definiciones

- a. **Compromisos:** Es una promesa o una declaración de principios entre dos o más partes, obligación que se ha contraído o una palabra ya dada, generando responsabilidad.
- b. **Requisitos:** Es una circunstancia o condición necesaria para algo para resolver un problema o lograr un objetivo.
- c. **Deberes:** Se denomina deber o deberes a la responsabilidad de un individuo frente a otro, hace referencia a las actividades, actos y circunstancias que implica una determinada obligación moral o ética.
- d. **Derechos:** Es el orden normativo e institucional de la conducta humana en sociedad inspirado en postulado de justicia y certeza jurídica.
- e. **Perfil:** Conjunto de rasgos peculiares que un puesto de trabajo engloba a nivel de educación, nivel de formación, experiencia y habilidades físicas e intelectuales.

- f. **Presupuesto:** Conjunto de gastos e ingresos previstos para un determinado periodo de tiempo.
- g. **Selección:** Elección de una o varias personas o cosas entre un conjunto por un determinado criterio o motivo.

4.4.1. Deberes del personal directivo

El personal administrativo de FARECOH deberá:

- Llevar registros de cada gestión realizada para solicitar ayuda en el desarrollo del proyecto de intercambios nacional e internacional.
- Presentar solicitudes mediante carta de intenciones a toda institución sea Gubernamental, No gubernamental, Educativas, Secretarías de Estado, Instituciones Bilingües públicas y privadas.
- Suscribir convenios que contribuyan al progreso educativo artístico y cultural en cada uno de los programas de la fundación.
- Desarrollar las actividades propuestas para integrar a los padres de familia en proyecto de gestión de intercambios.

4.4.2. Deberes de los padres de familia

Los padres de familia de FARECOH deberán:

- Autorizar aporte voluntario, previa aprobación en Asamblea, en apoyo a los programas de intercambio.
- Apoyar a su hijo(a) en las actividades de intercambio en los que va participar.

- Apoyar y acompañar al personal directivo en las actividades de gestión para el proyecto de intercambios.
- Participar en las capacitaciones de y para padres de familia programadas por la fundación.
- Facilitar la documentación necesaria cuando su hijo saldrá del país a cumplir actividades de intercambio internacional.
- Aportar materiales que se requieran en cada uno de los intercambios.
- Informar a las autoridades de FARECOH todo tipo de imprevisto que se presente que evite realizar el intercambio para el cual su hijo(a) está inscrito.

4.4.3. Deberes de los alumnos

Los alumnos, jóvenes voluntarios de la fundación deberán:

- Respetar horarios establecidos.
- Asistir puntualmente a clases y demás actividades realizadas en la fundación.
- Presentarse a las entrevista de selección.
- Cuidar el mobiliario, instrumentos musicales y otros elementos que estén a su servicio.
- Mantener buenas relaciones con los profesores, compañeros, padres de familia, personal administrativo.
- No discriminar a ningún miembro de la fundación por razón de raza, nacimiento, estrato social y otras circunstancias.
- Presentarse a las capacitaciones previas a cada intercambio nacional e internacional.

- Cumplir las horas de voluntariado con calidad.
- Respetar las diferencias culturales
- Portar los instrumentos y materiales establecidos por la fundación o el lugar de intercambio.
- Portar la camiseta de fundación.
- Mantener buena conducta dentro y fuera de la fundación.

4.4.4. Prohibición

- Mantener relaciones sentimentales entre voluntarios y maestros.
- El uso de droga, alcohol y tabaco.
- Extraer documentos, instrumentos musicales sin la autorización del personal administrativo de FARECOH.
- Portar instrumentos que no son necesarios para el desarrollo de las actividades propias de la fundación.

4.5. Perfil del participante

- Nombre Completo: _____
- Edad: _____ Fecha de Nacimiento: _____
- Tiempo de voluntariado en la Fundación: _____
- Clase que imparte: _____

- Nivel de profesión o estudio en instrumento musical: _____
- Instrumento musical que ejecuta: _____
- Nombre de la escuela/instituto que estudia: _____
- Ser un voluntario comprometido con la fundación.
- Acreditar voluntariado mínimo 2 años para internacionales.
- Tener autorización de sus padres.
- Contar con permisos de la institución de estudio (intercambios internacionales).
- Mantener muy buena disciplina en la fundación.
- Asumir compromisos con la fundación para realizar efecto multiplicador con los conocimientos adquiridos en los intercambios.
- Conocimiento mínimo de inglés para intercambios internacionales.

4.6. Pagos Ordinarios y Extraordinarios

Se propone a la asamblea de padres de familia de la fundación lo siguiente:

- Monto económico estipulado por la fundación, en el caso que la institución de apoyo no cubra con el 100% de los financiamientos para el desarrollo de intercambio que su hijo participe.
- Trámites de pasaporte, visa.
- Autorización original autenticada por el notario.

- Fotocopia de la cédula de identidad de los padres.
- Partida de nacimiento del menor original y fotocopia.
- Si alguno de los padres se encuentra fuera del país se necesita: autorización original autenticada por el consulado de Honduras en el extranjero o autenticada por un notario y apostillada, fotocopia de la cédula de identidad de los padres y fotocopia de la partida de nacimiento del menor.

4.6.1. Financiamiento

- El compromiso de autoridades y padres de fundación FARECOH será gestionar cada uno de los intercambios para los diferentes departamentos seleccionados de Honduras y Michigan en el caso específico de intercambio internacional.
- En el caso de los intercambios nacionales las instituciones de ayuda cubrirán los gastos de transporte, hospedaje y alimentación. El intercambio de Michigan el Despacho de la Primera Dama cubrirá los gastos de transporte aéreo redondo, los padres de familia cubrirán los gastos de pasaporte y visa, Western Michigan cubrirá los gastos de hospedaje y alimentación.
- Los pasajes aéreos serán solicitados a través del despacho de la Primera Dama, Abogada:
- Ana García de Hernández, Las cancelaciones a último momento deberán evitarse solo en casos extremos, ya que sentarán un precedente a la fundación FARECOH, en futuras acciones de solicitud para ayuda.

4.7. Requisitos de inscripción

- Ser alumno/voluntario debidamente inscrito en la fundación FARECOH.
- Acreditar experiencia mínima 2 años de voluntariado en cualquier programa de la fundación. (intercambios internacionales).
- Tener conocimiento básico de inglés (intercambios internacionales).
- Tener conocimientos del instrumento musical que lo postula para el intercambio.
- Poseer instrumento musical propio.
- Contar con el respaldo de sus padres para aplicar al intercambio.

4.8. Documentación requerida

- Autorización firmada por su padre/madre y debidamente sellada por la fundación.
- Copia de la partida de nacimiento(intercambio nacional)
- Pasaporte, visa (internacionales)
- Permiso del colegio/universidad donde realiza estudios por los días que realizara el intercambio.
- Completar el formato de registro anexo para la fundación.

No se considerarán postulaciones que no cumplan con todos los requisitos expuestos anteriormente.

4.9. Selección

Las autoridades de la fundación FARECOH seleccionara a las niñas(o), jóvenes y docentes que cumplan con el perfil descrito anteriormente, enviando el listados de alumnos seleccionados con un tiempo prudencial antes de las fechas establecidas para el intercambio a las instituciones de ayuda.

A partir de la sección de los niños, niñas y jóvenes no se realizaran cambios solo en casos de fuerza mayor.

4.10. Compromiso de los participantes

- Contar con el 100% de asistencia
- Participar activamente en el desarrollo de actividades planificadas en los intercambios.
- Cumplir con las condiciones establecidas en el intercambio, horarios de ensayo, presentaciones, así como las instrucciones que se señalen a su llegada y durante el desarrollo del intercambio.

Otras consideraciones:

Al finalizar el intercambio, se entregará a los participantes un certificado con el número de horas que acredite su participación. Esta convocatoria tendrá vigencia del 28 de enero al 30 de junio del 2017.

4.11. Bases de los intercambios artísticos y culturales FARECOH

Los intercambios nacionales e internacionales que se realizaran en las fechas estipuladas en el año 2017 con niñas(os), jóvenes y docentes de la fundación FARECOH tienen la

finalidad de promover las artes, cultura y la música entre las niñas (os), jóvenes y docentes de los departamentos de: Choluteca, Danli, Santa Barbará, San Pedro Sula y Michigan.

Contribuir al enriquecimiento de la educación, la música y la cultura, para ello se cuenta con el apoyo del personal directivo de la fundación.

A través de estos intercambios, se busca:

- Fortalecer las competencias y habilidades artísticas a fin de contribuir a mejorar la práctica en cada uno de los instrumentos musicales y expresiones artísticas.
- Proporcionar experiencias nuevas de aprendizaje y elementos que le servirán para su práctica en el servicio de voluntariado que presta a la fundación.
- Asimilar nuevas técnicas en la ejecución del instrumento musical que les permitan analizar la situación de la fundación y participar en la transformación de la fundación.
- Conocer manifestaciones del arte y la cultura de los lugares donde realizan intercambio.

4.12. Formatos propuestos a la Fundación para preparar plan de trabajo

Se facilitan los formatos para la planificación de intercambios, para que la fundación cada año prepare su plan de trabajo.

1. Caja de Herramientas, les servirá para hacer el análisis del entorno externo e interno y el FODA previo a la preparación del plan
2. Carta de responsabilidad, es el formato en el que definirán las actividades del plan a desarrollar
3. Planeación Estratégica, es literatura para que de allí elija que agregar con relación al proyecto.

Formato 1 Plan de acción a corto plazo

| | |
|------------|--------------------|
| | |
| | |
| | |
| | |
| 2.) | Económico |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| 3.) | Social |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| 4.) | Tecnológico |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| 5.) | Ecológico |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

Microambiente o Entorno Interno

| | |
|------------|--------------------|
| 1.) | Competencia |
| | |
| | |
| | |

| | |
|------------|--------------------------------------|
| | |
| | |
| 2.) | Clientes Reales y potenciales |
| | |
| | |
| | |
| | |
| 3.) | Proveedores e intermediarios |
| | |
| | |
| | |
| 4.) | Entorno interno de la Empresa |
| | |
| | |
| | |
| | |
| 5.) | Gobierno |
| | |
| | |
| | |
| | |
| 6.) | Comunidad |
| | |
| | |
| | |

ANÁLISIS FODA

| No. | Fortalezas | Debilidades |
|-----|------------|-------------|
| | | |
| | | |

PRESENTA:

PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO

COMO HERRAMIENTA

PARA VISUALIZAR EL FUTURO DE SU NEGOCIO

Índice

1. Introducción
2. Evolución de la Planificación Estratégica
3. Análisis Externo de la Empresa
4. Análisis Interno de la Empresa
5. Proceso de Planeación Estratégica
6. Proceso para definir Objetivos
7. Matriz FODA: Plan de acción a corto y mediano plazo
8. Evaluación Estratégica

9. Conclusiones

6.1. Introducción

Toda organización diseña planes estratégicos para el logro de sus objetivos y metas planteadas, que pueden ser a corto, mediano y largo plazo, según la amplitud y magnitud o tamaño de la empresa. - Esto implica que cantidad de planes y actividades debe ejecutar cada unidad operativa, en cada uno de sus niveles, superiores inferiores, o sea, cada empleado de la organización participa con su aporte en el logro de metas u objetivos.

El Presupuesto es una herramienta de mucha importancia que refleja el resultado obtenido de la aplicación de los planes estratégicos, por lo que es fundamental conocer y ejecutar correctamente los objetivos para lograr los propósitos trazados.

También es importante señalar que la empresa debe precisar con exactitud y cuidado la Misión que se va regir en la empresa, ya que esta representa las funciones operativas que va a ejecutar en el mercado y lo que va a suministrar a los consumidores.

- Evolución de la Planificación Estratégica

Cuando Aníbal planeaba conquistar Roma, inició con la definición de la misión de su reino, luego formuló las estrategias, analizó los factores del medio y los comparó y combinó con sus propios recursos para determinar las tácticas, proyectos y pasos a seguir. A esto le denominamos, Proceso de Planificación Estratégica, que es una herramienta que se aplica hoy en día en cualquier empresa u organización.

Igor Ansoff (1980), gran teórico de la Estrategia identifica la aparición de la Planificación Estratégica en la década de los 60's y la asocia a los cambios en los impulsos y capacidades estratégicas. Otros autores del tema, la Planificación Estratégica es un sistema de

gerencia surge formalmente en los años setenta, como resultado natural de la evolución del concepto de Planificación.

Taylor manifestaba que el papel esencial de la administración exigía la planificación de las tareas que los empleados debían realizar, la gerente pensaba cómo y cuándo ejecutar las tareas y el trabajador las cumplía hacía; Esto originó un [cambio](#) estructural hacia la multidivisional.- La Investigación y el desarrollo cobran mayor importancia; el lapso de tiempo entre la inversión de un bien y su introducción al mercado se reduce cada vez más y el ciclo de vida de los [productos](#) se acorta; pues la velocidad de los procesos están expuestos a una mayor competencia.

La Planificación Estratégica la cual constituye un sistema gerencial que desplaza el énfasis en el "qué lograr" (objetivos) al "qué hacer" (estrategias) Con la Planificación Estratégica se busca concentrarse en aquellos objetivos factibles de lograr y en qué negocio o área competir, en correspondencia con las oportunidades y amenazas que ofrece el entorno.

Hace falta impulsar el desarrollo cultural, que significa que todas las personas relacionadas con la organización se desarrollen con sus conocimientos, sus expectativas, sus necesidades, y en sus formas de relacionarse y de enfrentar al mundo presente y futuro.

El proceso de Planificación Estratégica se comenzó a experimentar a mediados de los años setenta.

Se consideran cuatro puntos de vista en la planeación estratégica:

El Porvenir De Las Decisiones Actuales

La planeación trata con el porvenir de las decisiones actuales. Esto significa que la planeación estratégica observa la cadena de consecuencias de causas y efectos durante un tiempo, relacionada con una decisión real o intencionada que tomará el director. La esencia de la planeación estratégica consiste en la identificación sistemática de las oportunidades y peligros que surgen en el futuro, los cuales combinados con otros datos importantes proporcionan la base para que una empresa tome mejores decisiones en el presente para

explotar las oportunidades y evitar los peligros en el futuro. Planear entonces significa diseñar un futuro deseado e identificar las formas para lograrlo.

a) **Proceso**

La planeación estratégica es un proceso que se inicia con el establecimiento de metas organizacionales, define estrategias y políticas para lograr estas metas, desarrolla planes detallados para asegurar la implantación de las estrategias y así obtener los fines que se buscan. También se define como un proceso para decidir de antemano qué tipo de esfuerzos de planeación se debe hacer, cuándo y cómo deben realizarse, quién los llevará a cabo, y qué se hará con los resultados. La planeación estratégica es sistemática en el sentido de que es organizada y conducida con base en una realidad entendida.

Para la mayoría de las empresas, la planeación estratégica representa una serie de planes producidos después de un periodo de tiempo específico, durante el cual se elaboraron los planes. También debería entenderse como un proceso continuo, especialmente en cuanto a la formulación de estrategias, ya que los cambios en el ambiente del negocio son continuos.- La idea no es que los planes deberían cambiarse a diario, sino que la planeación debe efectuarse en forma continua y ser apoyada por [acciones](#) apropiadas cuando sea necesario.

b) **Filosofía**

La planeación estratégica es una actitud, una forma de vida; requiere de dedicación para actuar con base en la observación del futuro y una determinación para planear contante y sistemáticamente como una parte integral de la dirección de la empresa. Además, representa un proceso mental, un ejercicio intelectual, más que una serie de procesos, procedimientos, estructuras o técnicas prescritas.

c) **Estructura**

d) Un sistema de planeación estratégica formal une tres tipos de planes fundamentales, que son: planes estratégicos, programas a mediano plazo, presupuestos a corto plazo y planes operativos. La planeación estratégica es el esfuerzo sistemático y más o menos formal de una compañía para establecer sus propósitos, objetivos, políticas y estrategias básicas, para desarrollar planes detallados con el fin de poner en práctica las políticas y estrategias y así lograr los objetivos y propósitos básicos de la compañía.

- **Formulación De Planes**

La planeación estratégica consiste en formular estrategias maestras y de programas. Las estrategias maestras se definen como misiones, propósitos, objetivos y políticas básicas; mientras que las estrategias de programa se relacionan con la adquisición, uso y disposición de los recursos para proyectos específicos, tales como la construcción de una nueva planta en el extranjero.

La programación a mediano plazo es el proceso mediante el cual se prepara y se interrelacionan planes específicos funcionales para mostrar los detalles de cómo se debe llevar a cabo la estrategia para el logro de objetivos, misiones y propósitos de la compañía a largo plazo. El periodo típico de planeación es de cinco años, pero existe una tendencia en las compañías más avanzadas en cuanto a tecnología, de planear por adelantado de siete a diez años. Las empresas que se enfrentan a ambientes especialmente problemáticos algunas veces reducen la perspectiva de planeación a cuatro o tres años.

El siguiente paso es desarrollar los planes a corto plazo con base en los planes a mediano plazo. En algunas organizaciones los números obtenidos durante el primer año de los planes a mediano plazo son los mismos que aquellos logrados con los planes operativos

anuales a corto plazo, aunque en otras empresas no existe la misma similitud. Los planes operativos serán mucho más detallados que los planes de programación a mediano plazo.

Implementación y revisión

Una vez que los planes operativos son elaborados deben ser instituidos. El proceso de implementación cubre toda la gama de actividades directivas, incluyendo la motivación, compensación, evaluación directiva y procesos de control.

Los planes deben ser revisados y evaluados periódicamente. No existe mejor manera para producir planes por parte de los subordinados que ellos mismos definan sus propias metas apegadas al plan general del negocio, que cuando los altos directivos muestran un interés profundo en éstos y en los resultados que pueden producir.

Definición

La planificación Estratégica es una herramienta por excelencia de la Gerencia Estratégica, consiste en la búsqueda de una o más ventajas competitivas de la organización y la formulación y puesta en marcha de estrategias permitiendo crear o preservar sus ventajas, todo esto en función de la Misión y de sus objetivos, del medio ambiente y sus presiones y de los recursos disponibles.

Sallenave (1991), afirma que "La Planificación Estratégica es el proceso por el cual los dirigentes ordenan sus objetivos y sus acciones en el tiempo. No es un dominio de la alta gerencia, sino un proceso de comunicación y de determinación de decisiones en el cual intervienen todos los niveles estratégicos de la empresa"

La Planificación Estratégica tiene por finalidad producir cambios profundos en los mercados de la organización y en la cultura interna.

La expresión Planificación Estratégica es un Plan Estratégico Corporativo, el cual se caracteriza fundamentalmente por coadyuvar a la racionalización de la toma de decisiones, se basa en la eficiencia institucional e integra la visión de largo plazo (Filosofía de Gestión), mediano plazo (planes estratégicos funcionales) y corto plazo (planes operativos).

Es el conjunto de actividades formales encaminadas a producir una formulación estratégica. Estas actividades son de muy variado tipo y van desde una reunión anual de directivos para discutir y plantear las metas para el ejercicio entrante, hasta la obligatoria recopilación y envío de datos presupuestarios por parte de todas las unidades de la empresa a la unidad superior. Son aquellos mecanismos formales, es decir, de obligado cumplimiento a plazo fijo, que "fuerzan" el desarrollo de un plan estratégico para la empresa.

La planificación estratégica no es sólo una herramienta clave para el directivo, implica necesariamente un proceso interactivo de arriba hacia abajo y de abajo hacia arriba en la organización; la dirección general marca metas generales para la empresa (apoyada en la información de mercados recibida, con seguridad, de las unidades inferiores) y establece prioridades; las unidades inferiores determinan planes y presupuestos para el período siguiente; esos presupuestos son consolidados y corregidos por las unidades superiores, que vuelven a enviarlos hacia abajo, donde son nuevamente retocados.- Como consecuencia, el establecimiento de un sistema formal de planificación estratégica hace descender la preocupación estratégica a todos los niveles de la organización.

- **Planeación Estratégica**

La empresa selecciona, entre varios caminos alternativos, el que considera más adecuado para alcanzar los objetivos propuestos. Generalmente, es una planeación global a largo plazo.

La planeación estratégica exige cuatro fases bien definidas: formulación de objetivos organizacionales; análisis de las fortalezas y limitaciones de la empresa; análisis del entorno; formulación de alternativas estratégicas.

Planificación estratégica: utilización del proceso.

La planeación estratégica es el proceso administrativo de desarrollar y mantener una relación viable entre los objetivos recursos de la organización y las oportunidades cambiantes del mercado. El objetivo de la planeación estratégica es modelar y remodelar los negocios y productos de la empresa, de manera que se combinen para producir un desarrollo y utilidades satisfactorios.

La planeación estratégica y su conjunto de conceptos y herramientas no surgieron sino hasta principios de la década de los 60's. Anteriormente la administración se las arreglaba bastante bien con la planeación de [operaciones](#) , pues, con el crecimiento continuo de la demanda total era difícil estropear los negocios, aún en el caso de administraciones deficientes. Pero entonces estallaron los turbulentos años 70's y se presentó una sucesión de crisis.-

Los precios del petróleo se dispararon como consecuencia de la guerra en el Medio Oriente. Sobrevino una escasez de materiales y energía, acompañada de una inflación de dos dígitos y luego el estancamiento económico y el aumento del desempleo. Mercaderías de bajo costo y alta calidad, procedente de Japón y otros lugares, empezaron a invadir principalmente a Estados Unidos, apoderándose de las participaciones de industrias muy fuertes, como las del acero, automóviles, motocicletas, relojes y cámaras fotográficas. Todavía, posteriormente, algunas empresas tuvieron que vérselas con una creciente ola de irregularidades en industrias claves como las telecomunicaciones, servicio de salud, leyes y contabilidad. Las empresas que

habían funcionado con las antiguas reglas, se enfrentaban ahora a una intensa competencia doméstica y externa que desafiaba sus venerables prácticas de negocios.

Esta sucesión de sacudidas hizo necesario un nuevo proceso de planeación de la administración para mantener saludables las empresas, a pesar de los trastornos ocurridos en cualquiera de sus negocios o líneas de productos. La planificación estratégica proporciona la dirección que guiará la misión, los objetivos y las estrategias de la empresa, pues facilita el desarrollo de planes para cada una de sus áreas funcionales. Un plan estratégico completo guía cada una de las áreas en la dirección que la organización desea seguir y les permite desarrollar objetivos, estrategias y programas adecuados a las metas. La relación entre la planificación estratégica y la de operaciones es parte importante de las tareas de la gerencia.

- **Análisis de las fortalezas y limitaciones de la empresa**

Análisis organizacional de las condiciones internas para evaluar las principales fortalezas y debilidades de la empresa. Las primeras constituyen las fuerzas propulsoras de la organización y facilitan la consecución de los objetivos organizacionales, mientras que las segundas con las limitaciones y fuerzas restrictivas que dificultan o impiden el logro de tales objetivos.

- a) **El análisis interno implica:**

Análisis de los recursos: recursos financieros, maquinas, equipos, materias primas, recursos humanos, Tecnología, etc., de que dispone o puede disponer la empresa para sus operaciones actuales o futuras.

Análisis de la estructura organizacional de la empresa, sus aspectos positivos y negativos, la división del trabajo en los departamentos y unidades, y cómo se distribuyeron los objetivos organizacionales en objetivos por departamentos.

Evaluación del desempeño actual de la empresa, con respecto a los años anteriores, en función de utilidades, producción, productividad, innovación, crecimiento y desarrollo de los negocios, etc.

El antiguo concepto militar define estrategia como aplicación de fuerzas en gran escala contra algún enemigo. En términos empresariales, podemos definirla como: La movilización de todos los recursos de la empresa en conjunto, para tratar de alcanzar objetivos a largo plazo. La táctica es un esquema específico que determina el empleo de los recursos dentro de la estrategia general. En el plano militar, la movilización de las tropas es una táctica dentro de una estrategia más amplia; en el plan gerencial, el presupuesto anual o el plan anual de inversiones, son planes tácticos dentro de una estrategia global a largo plazo. Una guerra requiere la aplicación de una o más estrategias; cada estrategia requiere varias decisiones o medidas tácticas. La planificación quinquenal en una empresa exige la adopción de una estrategia, a la cual se unen los planes tácticos de cada uno de los años de ese período.

b) Estrategia: Concepto de estrategia

Por muchos años los militares utilizaron la estrategia con la significación de un gran plan hecho a la [luz](#) de lo que se creía que un adversario haría o dejaría de hacer. Aunque esta clase de plan tiene usualmente un alcance competitivo, se ha empleado cada vez más como término que refleja amplios conceptos globales del funcionamiento de una empresa. A menudo las estrategias denotan, por tanto, un programa general de acción y recursos para

obtener objetivos amplios. Anthony los define como el resultado de "...el proceso de decidir sobre objetivos de la organización, sobre los cambios de estos objetivos y políticas que deben gobernar la adquisición, uso y organización de estos recursos". Y Chandler define una estrategia como "la determinación de los propósitos fundamentales a largo plazo y los objetivos de una empresa, y la adopción de los cursos de acción y distribución de los recursos necesarios para llevar adelante estos propósitos".

El propósito de las estrategias, entonces, es determinar y comunicar a través de un sistema de objetivos y políticas mayores, una descripción de lo que se desea sea la empresa. Las estrategias muestran la dirección y el empleo general de recursos y de esfuerzos. No tratan de delinear exactamente cómo debe cumplir la empresa sus objetivos, puesto que ésta es la tarea de un número enorme de programas de sustentación mayores y menores.

c) Orígenes de las Estrategias

Para entender mejor la naturaleza de la estrategia, es conveniente analizar sus orígenes. Según ellos se les clasifica como formuladas, consultadas, implícitas e impuestas externamente.

- **Formuladas**

La fuente más lógica de las estrategias es el nivel más alto de la administración, quien las formula con el propósito expreso de guiar las operaciones de sus subalternos y/o subordinados.

- **Consultadas**

En la práctica, la mayor parte de las estrategias tienen su origen en consultas que se hacen sobre casos específicos y especiales, que para su absolución suben a lo largo de la escala jerárquica.

- **Implícitas**

Sucede a veces que las estrategias se originan en lo que es práctica usual dentro de una empresa. El personal de una empresa considerará lo que usualmente ocurre o se acostumbra dentro de ella, como política de la empresa.

- **Impuestas Externamente**

En gran medida y en forma creciente, las estrategias se fijan externamente a la empresa, por el gobierno, organizaciones externas, o asociaciones comerciales.

- **Usos y Finalidades**

La planeación, para que sea sumamente práctica y eficaz, deberá tomar en cuenta y adaptarse a las reacciones de las gentes a quienes afecta. Una decisión dada, que pudiera resultar óptima, será quizá poco conveniente y por lo tanto desechada cuando las acciones de quienes se opongan a ella no sean tomadas en consideración. Por lo tanto, es necesario establecer estrategias en la planeación.

La "estrategia" serán los cursos de acción que se implantan después de haber tomado en consideración contingencias imprevisibles respecto de las cuales se dispone de información fragmentada, y sobre todo la conducta de los demás.

La estrategia tiene una dimensión en el tiempo. Unas decisiones son irreversibles, mientras otras cambian cuando se presenta la oportunidad o necesidad de que así sea.

La diferencia básica entre estrategia y táctica está en los siguientes aspectos: en primer lugar, la estrategia se refiere a la organización como un todo, pues busca alcanzar objetivos organizacionales globales, mientras que la táctica se refiere a uno de sus componentes (departamento, o unidades, aisladamente); pues, busca alcanzar los objetivos por departamento. La estrategia está compuesta de muchas tácticas simultáneas e integradas entre sí. En segundo lugar, la estrategia se refiere a objetivos a largo plazo, mientras que en la táctica se refiere a objetivos a mediano y a corto plazo. Para la implementación de la estrategia se necesitan muchas tácticas que se sucedan ordenadamente en el tiempo. En tercer lugar, la estrategia es definida por la alta dirección, mientras que la táctica es responsabilidad de la gerencia de cada departamento o unidad de la empresa.

- **Sistemas de Estrategias**

La identificación de las estrategias principales debe ocasionar la identificación, y posteriormente la evaluación de sub estrategias. Todas las estrategias deben dividirse en sub estrategias para lograr una implantación exitosa.

- **Desarrollo de los Planes Tácticos**

A partir de la planeación estratégica, la empresa puede desarrollar los planes tácticos es decir, comienza a desglosar la planeación estratégica en varias planeaciones tácticas, o planes tácticos. Es necesario que, estos últimos se integren y coordinen de modo adecuado en la planeación estratégica.

8. Estudio Del Entorno

El primer punto consiste en determinar los alcances y límites del sistema económico, político, social y cultural del ambiente. Esto reviste implicaciones definitivas en la formulación de una estrategia.

La empresa está obligada a estudiar las tendencias y cambios que ocurren en su entorno. Es necesario distinguir entre las tendencias que pueden ser controladas por la empresa, que pueden ser modificadas mediante su acción social, de las que apenas son susceptibles de influencia y de las de carácter socioeconómico que se hallan totalmente fuera de su control. Algunos negocios de exportación y el auge mismo de las empresas de un determinado país se explican tal vez por la relación entre las tasas de inflación y devaluación, aspectos sobre los cuales ninguna empresa ni país tienen control.

Entre los factores socioeconómicos más pertinentes para el análisis figura el de las estrategias de desarrollo del gobierno o futuro gobierno, y de las entidades supranacionales como el Banco Mundial. La orientación de la economía nacional y de la situación internacional no es del todo impredecible, y lo mínimo que puede hacer la empresa es prever escenarios y planes de contingencia para cada posible situación. Con frecuencia las empresas padecen de un auto engrandecimiento institucional que las hace encerrarse en sí mismas, reducir el universo a su pequeño mundo y descuidar el análisis certero de la situación de su entorno.

Otro punto importante en el análisis del entorno es el de los grupos e instituciones cuyos intereses se relacionan con la actuación de la empresa, como las expectativas de los accionistas, los consumidores, el gobierno, los trabajadores, la comunidad, los gerentes, los

proveedores. Cada uno de estos grupos de interés alimenta una expectativa relacionada con los objetivos múltiples de la empresa, con sus parámetros y restricciones.

- **La Empresa en el medio**

Conocido el medio o entorno, se plantea de nuevo la inquietud: ¿Para qué existe la empresa? ¿Cuál es su razón de ser? Esto es, el propósito esencial, la misión, el área de actividades en que se mueve y en que quiere, debe o puede estar la empresa dentro del medio. Esta es en gran parte una formulación filosófica y el resultado de una serie histórica de acciones, comportamientos y valores compartidos dentro de la empresa.

Las empresas no siempre han logrado una clara formulación de su misión o propósito esencial, y a menudo el presidente se ve acosado para expresarla por escrito, para hacerla explícita. Muchas empresas han expuesto en un folleto su misión y los valores básicos que guían la organización.

El siguiente paso en el proceso para definir la estrategia estriba en un estudio de la estructura de la industria o sector, que cubra los siguientes puntos: a) las empresas y clases de empresa con que cuenta; b) los diferentes mercados y segmentos de mercado a los que sirve cada una; c) los productos y tipos de productos, y d) las barreras de entrada y salida.

El examen más importante por hacer en el estudio concreto del sector es la determinación del área estratégica, aquello que es crucial en el largo plazo, el aspecto definitivo que convertirá en ganadora a la empresa que lo perfeccione o lo desarrolle. El área estratégica es propia de todo el sector y no equivale a la habilidad distintiva de una empresa

en particular; el área estratégica es de naturaleza coyuntural y cambia en el curso de los años con la evolución del mercado, los avances tecnológicos, los cambios sociales y culturales, etc.

- **Análisis Interno**

El primer punto en el análisis interno es el de los ejecutivos de la empresa: ¿Cuáles son sus motivaciones? El verdadero valor de una empresa reside en la gente que trabaja en ella, y la experiencia ha demostrado que el recurso más escaso y más determinante del éxito es la capacidad de dirección y liderazgo. Pueden distinguirse varios tipos de ejecutivos, y la composición del portafolio de ejecutivos de la empresa tiene que variar, para ajustarse a la etapa de la empresa y la estrategia que se quiera emprender.

La estrategia actual, la manera como la organización están disponiendo de sus recursos estratégicos (fondos, capacidad ejecutiva, capacidad técnica), implica a la vez una definición de negocio en este momento del análisis.

- **Análisis Gerencial específico y de impacto**

La Opinión del Ejecutivo Acerca de las Técnicas Analíticas para la Planeación.

El conjunto de técnicas de planeación contiene una gran variedad de métodos para ayudar a los directores a tomar decisiones. La variedad va desde técnicas intuitivas hasta

herramientas de decisión cuantitativas automáticas, como son las fórmulas de resurtido de inventario.

- **Técnicas no Cuantitativas más Antiguas**

Esta categoría incluye creatividad, criterio, presentimiento, intuición y confianza en la experiencia y la gente puede usarlos individual o colectivamente. El análisis de grupo puede desarrollarse mediante técnicas tales como: sugerencia de ideas, proyectos de grupo.

- **Método Cuantitativos más Antiguos**

En este tipo sobresalen los sistemas de contabilidad y los modelos, como por ejemplo: el sistema de contabilidad general, balance general, estado de ganancias y pérdidas, análisis de flujo de caja, análisis de la proporción contable, análisis de punto de equilibrio, presupuesto de todo tipo controles de costos y sistemas especiales.

Los métodos de pronósticos cuantitativos incluyen extrapolación de tendencia, allanamiento exponencial, análisis de correlación, modelos econométricos, análisis de entradas – salidas y análisis de regresión múltiple.

9. **Matriz FODA**

La matriz FODA, DOFA O TOWS.

Es una estructura conceptual para un análisis sistemático que facilita la adecuación de las amenazas y oportunidades externas con las fortalezas y debilidades internas de una organización.

Esta matriz es ideal para enfrentar los factores internos y externos, con el objetivo de generar diferentes opciones de estrategias.- (F) Fortaleza; (O) Oportunidades; (D) Debilidades; (A) Amenazas.

El enfrentamiento entre las oportunidades de la organización, con el propósito de formular las estrategias más convenientes, implica un proceso reflexivo con un alto componente de juicio subjetivo, pero fundamentado en una información objetiva. Se pueden utilizar las fortalezas internas para aprovechar las oportunidades externas y para atenuar las amenazas externas. Igualmente una organización podría desarrollar estrategias defensivas orientadas a contrarrestar debilidades y esquivar amenazas del entorno. Las amenazas externas unidas a las debilidades internas pueden acarrear resultados desastrosos para cualquier organización. Una forma de disminuir las debilidades internas, es aprovechando las oportunidades externas.

La matriz FODA: Conduce al desarrollo de cuatro tipos de estrategias.

- **La estrategia FO.**

Se basa en el uso de fortalezas internas de la organización con el propósito de aprovechar las oportunidades externas. Este tipo de estrategia es el más recomendado. La organización podría partir de sus fortalezas y a través de la utilización de sus capacidades positivas, aprovecharse del mercado para el ofrecimiento de sus bienes y servicios.

- **La estrategia FA.**

Trata de disminuir al mínimo el impacto de las amenazas del entorno, valiéndose de las fortalezas. Esto no implica que siempre se deba afrontar las amenazas del entorno de una forma tan directa, ya que a veces puede resultar más problemático para la institución.

- **La estrategia DA.**

Tiene como propósito disminuir las debilidades y neutralizar las amenazas, a través de acciones de carácter defensivo. Generalmente este tipo de estrategia se utiliza sólo cuando la organización se encuentra en una posición altamente amenazada y posee muchas debilidades, aquí la estrategia va dirigida a la sobrevivencia. En este caso, se puede llegar incluso al cierre de la institución o a un cambio estructural y de misión.

- **La estrategia DO.**

Tiene la finalidad de mejorar las debilidades internas, aprovechando las oportunidades externas, una organización a la cual el entorno le brinda ciertas oportunidades, pero no las

puede aprovechar por sus debilidades, podría decir invertir recursos para desarrollar el área deficiente y así poder aprovechar la oportunidad.

- **Planeación Estratégica**

Para ilustrar la importancia de las dimensiones, una compañía puede situar un producto en la esquina superior izquierda de la matriz, la cual mide el crecimiento del mercado en un eje y la participación del mercado en el otro. Sin embargo, la compañía puede decidir reducir su inversión en el producto y gradualmente discontinuar por etapas ese producto debido a ciertas razones.

Un enfoque más preciso de la identificación de las estrategias, dará como resultado un significado más preciso del atractivo y potencial del mercado. Las empresas deberían identificar esas características del atractivo y potencial que son los más importantes para ellas y sus productos.

- **Examinar los Ciclos Vitalicios del Producto**

Las estrategias identificadas como valiosas para ser evaluadas posteriormente variarán de acuerdo con la etapa de su ciclo de vida del producto.

- **Encontrar una Posición Conveniente en el Mercado**

Una estrategia soberbia es encontrar una posición conveniente en el mercado que nadie haya encontrado y que nuestra compañía pueda satisfacer con un precio para los

consumidores que no lo puedan resistir. Claro, que el éxito no se garantiza automáticamente cuando se descubre una posición conveniente. Básicamente involucra un análisis cuidadoso del mercado y la demanda para un nuevo producto o servicios.

- **Inventar**

Existen algunas, si es que las hay, estrategias mejores que inventar algo que se convierte en un nombre genérico para productos similares.

10. Identificar Factores Estratégicos para el Éxito Comercial

Un enfoque valioso para identificar estrategias apropiadas es hacer y contestar la pregunta "¿cuáles son los factores estratégicos responsables del éxito de esta compañía?". La investigación acerca de esto ha confirmado que ciertos factores estratégicos están relacionados con el éxito de compañías particulares en industrias privadas y que la dirección en compañías similares muestra un consenso sorprendente acerca de lo que son.

- **Intuición**

Como se mencionó previamente, no existe un enfoque superior para la identificación óptima estratégica de la de una mente intuitiva brillante.

- **Suerte**

Muchas compañías tienen suerte para ser una fuente de estrategias exitosas.

11. Evaluación de Estrategias

Una vez que son identificadas las estrategias, deben ser evaluadas. Las estrategias de programa importantes son en un sentido hipótesis que deben ser probadas y también son, a lo que el mundo académico llama, problemas no estructurados. Esto significa que no existe una fórmula sencilla para crear una solución.

- La evaluación no siempre viene después de la identificación; los pasos conceptuales en la planeación requieren una evaluación de estrategias de programas una vez que son identificadas, pero esto no siempre pasa en el mundo real. Existen muchas razones de por qué no son evaluadas e implantadas las estrategias de programas, aquí se tratan unas cuantas simplemente para mencionar el punto.

Es arriesgado decidir acerca de estrategias de programas ya que si un ejecutivo se decide definitivamente por una estrategia y ésta resulta ser un fracaso, se puede poner en peligro una carrera.

La toma de decisiones estratégicas es un arte y como tal es proceso creativo que requiere conocimiento y análisis diferente del involucrado en la toma de decisiones a corto plazo.

Los sistemas de compensaciones de muchas compañías a menudo inhiben la toma de decisiones estratégicas. Como afirmó Gertsner: "La compensación de incentivos está frecuentemente atada ya sea al desempeño de utilidades a corto plazo o a los movimientos de los precios de las acciones, ninguno de los dos tiene nada que ver con el éxito estratégico".

- **Pruebas para evaluar estrategias**

En el análisis final el enfoque universal más efectivo para la toma de decisiones es hacer la pregunta correcta en el momento apropiado. Las pruebas son significativas tanto para evaluar como para identificar estrategias, y son preguntas sencillas. Y considerándolas en el momento preciso y dándoles la importancia adecuada pueden evitar una decisión desastrosa o asegurar una decisión con un alto prospecto de ser correcta.

12. Conclusión

Las empresas actuales definen el éxito de sus operaciones en la definición de un plan estratégico que les sirve de guía para dirigir sus actividades para periodos siguientes, estableciendo sus estrategias y objetivos organizacionales mediante la propuesta de actividades orientadas a mejorar la condición de la empresa en el mercado, conociendo los movimientos de la competencia, adelantándose con propuestas de ataque estratégico para mejorar su posición competitiva.- sirve de base a todo el personal involucrado en el proceso, definiendo cada quien sus propias metas derivadas del plan general de la Empresa

Tabla 3 Presupuesto de la propuesta

| Actividad | Fecha | Costo | Responsable |
|--|---------|-------------|-------------|
| 1) Socializar propuesta 2017 de intercambios artísticos y culturales con el personal directivo y padres de familia de la fundación FARECOH. | 6/2/17 | 1000 Lps | Maestranter |
| | 8/2/17 | 450 Lps | |
| 2) Concientizar el papel de cada directivo en el proceso de gestión para el logro de intercambios artísticos y culturales promovidos por la fundación. | 20/2/17 | 1000 Lps | Maestranter |
| | 23/2/17 | 2000.00 Lps | Maestranter |
| 3) Socializar plan de capacitación a personal directivos que participan en intercambio internacional. | | | |
| 4) Implementación del plan de gestión mediante cartas de intenciones y convenios para el desarrollo de intercambios artísticos y culturales 2017. | | | |

CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

1. La investigación realizada refleja que, el proyecto de intercambios que se realiza en la fundación FARECOH no cuenta con una planificación y registro documentado de las actividades previa a cada intercambio que se ha realizado hasta la fecha, cumple con los objetivos de los estudiantes y docentes quienes se esmeran en su trabajo para postular a un intercambio, cuenta con el apoyo de padres de familia para realizar gestiones de financiamiento para los gastos que incurren las niñas (os), jóvenes y docentes de la fundación.

2. Los directivos de la fundación están de acuerdo en trabajar en una planificación de gestión para establecer redes de contacto que apoyen de manera permanente el desarrollo de proyectos de intercambios artísticos y culturales que se han venido desarrollando sin una planificación previa, involucrando a padres de familia para obtener mejores resultados.

3. Se refleja que los directivos involucran a los padres de familia para el desarrollo del proyecto de intercambios, trabajan en la identificación de jóvenes y docentes comprometidos con la fundación para el desarrollo de intercambios artísticos y culturales.

4. Los directivos deben identificar las instituciones gubernamentales y no gubernamentales para establecer convenios, para el desarrollo de intercambios artísticos y culturales que se desarrollan en la fundación.

5.2. Recomendaciones

1. El apoyo de los padres de familia es fundamental para el desarrollo de intercambios artísticos y culturales, razón por la cual se necesita que los directivos mantengan una comunicación con ellos y den a conocer siempre los objetivos por los que se realiza dicha actividad involucrando a todos los padres de familia en el proceso de gestión para el proyecto de intercambios que deberá de planificarse previamente.
2. Reconociendo la importancia de una planificación para todo proyecto a realizar los directivos definirán claramente sus objetivos generales y específicos junto con actividades a realizar de manera anual, donde estipularan con anterioridad los lugares donde realizaran intercambios los niños (as), jóvenes y docentes de la fundación y su debido proceso de selección.
3. Definir estrategias de gestión que permitan alianzas o convenios formales con instituciones gubernamentales y no gubernamentales, por medio de solicitudes elaboradas como oficios para un mejor control de cada solicitud que se elabore para cada diligencia y trabajar con los padres de familia para la gestión de presupuesto y envío de solicitudes, fortaleciendo las buenas relaciones con instituciones que han brindado apoyo anteriormente en el desarrollo de intercambios.
4. Identificar cada una de las instituciones posibles que brindarán ayuda para el fortalecimiento en inglés en el caso de jóvenes estudiantes que postulen a intercambios internacionales, así mismo instituciones que apoyaran en el financiamiento para los intercambios y personas a quienes se enviarán las solicitudes, mantener informado sobre el desarrollo de las actividades del proyecto de intercambios y así obtener mejores resultados en el proceso de gestión planificado.

BIBLIOGRAFÍA

- ACI Costa Rica. (2016). Recuperado 12 de diciembre de 2016, a partir de http://www.aci.cr/index.php?option=com_content&view=article&id=46&Itemid=65&lang=es
- AFS. (2016). Recuperado 12 de diciembre de 2016, a partir de <http://www.afs-intercultural.org/socios-y-colaboradores/>
- Aizenberg, A., & Restiffo, M. (2010). *Apuntes de historia de la música*. Córdoba, AR: Editorial Brujas. Recuperado a partir de <http://site.ebrary.com/lib/bvunitecvirtualsp/docDetail.action?docID=10390548>
- AMA. (2016). Recuperado 12 de diciembre de 2016, a partir de <http://www.artmovesafrica.org/>
- Arias. (S. f.-a). Concepto de Diseño de Investigación.
- Arias, P. G. (s. f.-b). *LA CULTURA* (2002.^a ed.).
- Blasco y Pérez. (S. f.). *Metodologías de la Investigación en las ciencias de la actividad física y el deporte*.
- Ceballos Romero, R. R. (2005). *¿Cultura y desarrollo? ¿Desarrollo y cultura?: propuestas para un debate abierto* (1.^a ed.). Lima, PE: B - PNUD. Recuperado a partir de <http://site.ebrary.com/lib/alltitles/docDetail.action?docID=10624438>
- CELAM. (2016). Recuperado 11 de diciembre de 2016, a partir de <http://www.celamweb.org/bienvenida>
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión Del Talento Humano* (3/e). México.
- Código del trabajo (2009) República de Honduras, (1era.ed) Honduras: Editorial O.I. M.
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos* (11.^a ed.). México: Pearson Educación de México.
- Diario El Herald. (2014). La cultura es para todos y para el desarrollo de Honduras.

- Hernández, Sampieri, R. (2010). *Metodología de la investigación* (5.ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- James, S., & David, M. (1975). *Antropología, perspectiva y cultura* (1.ª ed.). John Wiley and Sons Inc.
- Ley fundamental de educación, Pub. L. No. Republica de Honduras § A Acuerdos y Leyes (2012).
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento Organizacional* (11.ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- Giráldez, A. (2010). *Música: complementos de formación disciplinar* (1.ª ed.). Madrid, ES: Ministerio de Educación de España. Recuperado a partir de <http://site.ebrary.com/lib/bvunitecvirtualsp/docDetail.action?docID=10862157>
- NELDOR. (2014). Urabá Busca Reinventar Su Desarrollo Con Arte. *Portafolio*. Recuperado a partir de <http://search.proquest.com/docview/1627905476/abstract/E6E9E3DD44A74016PQ/1>
- Ormrod, J. E. (2004). *Aprendizaje Humano* (1.ª ed.). España: Pearson Prentice Hall.
- Ormrod, J. E. (2005). *Aprendizaje humano* (4.ª ed.). España: Pearson Educación.
- Osorio, M. (2015, julio 9). La prensa. Honduras. Recuperado de www.laprensa.hn
recuperado 08 de septiembre del 2016
- Ponce Talacon, H. (s. f.). Contribuciones económicas. Revista económica recuperado de <http://www.eumed.net/ce/2006/hpt-FODA.htm>
- Ruiz Gómez, I. (s. f.). *HABILIDADES MUSICALES*. Recuperado de http://www.academia.edu/9483255/Habilidades_musicales
- Tamayo y Tamayo, M. (2008). *El proceso de la investigación* (1.ª ed.). México: Limusa.
- VargasHernández, K. (2008). *Diversidad cultural: Revisión de conceptos y estrategias* (Práctica Profesional). Catalunya España: Institut d'Educació Contínua. Universitat Pompeu Fabra. Recuperado a partir de

http://cultura.gencat.cat/web/.content/sscc/gt/arxius_gt/diversidad_cultural_conceptos_estrategias.pdf

ANEXOS

ANEXO N. 1. CARTA DE INTENCIÓN

6.4.14 CARTA DE INTENCIÓN REGISTRO N° 005-FARECOH-PINI

Tegucigalpa M.D. 24 DE OCTUBRE 2016

Doctora: Liliana Jenkins

Superintendent at American School

Of Tegucigalpa.

Estimada Dra. Jenkins: reciba de parte de la Fundación Artes Educativas Coros y Orquestas de Honduras **FARECOH**, un cordial saludo de todos nuestros niños, jóvenes y de todo el personal de voluntariado que la conforma, a la vez estamos agradeciendo el enorme apoyo que la Escuela Americana ha brindado a nuestra fundación por más de 5 años, en los diferentes Festivales internacionales que se realizan en el país, con el objetivo de engrandecer la educación y la cultura, siendo la misma Escuela AMERICANA NUESTRO patrocinador y este año nombrada como: **PATROCINADOR PLATINUM** del cual deseamos nos pueda recibir nuestro presente en la fecha que usted disponga.

En esta ocasión, el motivo de la presente es para presentarle un convenio de la fundación **FARECOH** y **THE AMERICAN SCHOLL**.

Esta propuesta surge del proyecto: **PROCESO DE GESTION DE INTERCAMBIOS ARTISTICOS Y CULTURALES, NACIONALES E INTERNACIONALES DE LA FUNDACIÓN FARECOH.**

Proyecto de tesis desarrollado por 2maestranes de la Facultad de Posgrado, en la especialidad de Dirección de Recursos Humanos de la Universidad Tecnológica Centroamérica UNITEC. María Altigracia García Quiroz y Gisell Alexandra Mejía Zavala.

En esta investigación se nos recomienda incorporar a los niños (as), jóvenes y maestros de la fundación a cursos de inglés beneficiando directamente aquellos con pocas oportunidades de financiamiento y de gran talento en las manifestaciones artísticas, en este caso como la música y la danza que son nuestra máxima fortaleza y así puedan tener mayor beneficio en los intercambios internacionales, con las universidades en Estados Unidos (como Western Michigan International Music camp, Universidad de Wisconsin, universidad Duluth Minnesota, Universidad South Mississippi Universidad Texas A & M, entre otras) que tienen vinculo a este tipo de actividades de intercambio en los veranos principalmente con Estudiantes hondureños o en estudios plenos a sus carreras con la obtención de becas de estudio.

Cómo fundación sin fines de lucro preocupados por el personal que atendemos desde maestros alumnos y padres de familia, pedimos a ustedes como una institución prestigiosa y certificada una alianza o un convenio de apoyo educativo y activamente en Responsabilidad Social con la fundación FARECOH para poder alcanzar exitosamente la transformación del ser o persona integral que estamos formando y apoyándole a alcanzar sus sueños, además de admirar y agradecer las finas atenciones que hemos tenido de nuestro país Americano de igual manera, el apoyo recibido por la embajada Americana en nuestro país, por medio del consulado y la oficina de prensa y cultura.

COMO FUNDACIÓN: nosotros nos comprometemos en brindar las oportunidades de intercambio por medio de las artes a los estudiantes de la escuela Americana

- Desarrollar talleres por especialistas en la música nacionales como internacionales
- Participar en actividades o encuentros de fomento a las artes, compartiendo con coros, bandas orquestas, danza etc.
- Apertura de becas musicales en nuestra fundación como otros puntos de su interés del cual crea podríamos ser parte de.
- compartir activamente en otros programas que tenemos establecidos si fuese de su interés con el sector discapacidad, niños con cáncer.

AGRADECEMOS su fina atención y solicitamos a usted una fecha de cita lo más pronto posible para poder llevar a usted nuestro reconocimiento como PATROCINADOR PLATINUM y dialogar sin compromiso la propuesta de Alianza y apoyo.

Lic. Yessie Angelina Godoy de Pineda

Presidenta
Cel. 97 31 98 61

***LA MÚSICA Y LAS ARTES TRANSFORMANDO VIDAS, FARECOH, col
matamoros, calle Santander ,30 metros costado norte embajada de España RTN:
08019016819751 Fundación Artes Educativas Coros y Orquestas de Honduras.***

ANEXO NO.2 CARTA DE INTENCIÓN

CARTA DE INTENCIÓN REGISTRO N° 006-FARECOH-PINI

Tegucigalpa M.D.C 6 de diciembre del 2016

Msc .DAVID ORLANDO MARÍN

Rector de Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán.

Estimado Señor Rector:

Por este medio reciba de parte del personal administrativo de la Fundación Artes Educativas Coros y Orquestas de Honduras **FARECOH**, un saludo de paz y bienestar, le deseamos éxitos en toda su buena administración.

Agradecemos el apoyo que la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán ha brindado a la fundación en talleres, capacitaciones decoro y orquesta y por ser patrocinadora de diferentes eventos artísticos desarrollados por FARECOH, Siendo acreditada como: **PATROCINADOR PLATINUM** del cual deseamos nos pueda recibir nuestro presente en la fecha que usted disponga.

En esta ocasión, el motivo de la presente es para presentarle una propuesta de convenio de la fundación FARECOH con la UPNFM.

Esta propuesta surge del proyecto: **PROCESO DE GESTIÓN DE INTERCAMBIOS ARTÍSTICOS Y CULTURALES, NACIONALES E INTERNACIONALES DE LA FUNDACIÓN FARECOH**

Proyecto de tesis desarrollado por 2maestranteros de la Facultad de Posgrado, en la especialidad de Dirección de Recursos Humanos de la Universidad Tecnológica Centroamérica UNITEC. María Altagracia García Quiroz y Gisell Alexandra Mejía Zavala.

En esta investigación se nos recomienda establecer convenios.

FARECOH ofrece talleres por medio de los programas de coro, orquesta a los alumnos del Centro de Investigación e Innovación Educativa CIIE.

FARECOH solicita alumnos de las carreras de Humanidades: Artes y Educación Especial para realizar horas de voluntariado en los diferentes programas de la fundación.

Solicitamos a usted una fecha de cita lo más pronto posible para firmar convenio.

Atentamente;

Lic. Yessie Angelina Godoy de Pineda

**Presidenta
Cel. 97 31 98 61**

***LA MÚSICA Y LAS ARTES TRANSFORMANDO VIDAS, FARECOH, col
matamoros, calle Santander ,30 metros costado norte embajada de España RTN:
08019016819751 Fundación Artes Educativas Coros y Orquestas de Honduras.***

ANEXO NO.3 SELECCIÓN DE POSTULANTES:

6.5.1 INVITACIÓN

Se realizara la invitación una vez socializada la planificación con padres de familia por medios de: Facebook, grupo de la fundación Whatsapp y volantín informativo en la fundación.

INVITACIÓN A TODOS LAS NIÑAS(OS),JÓVENES Y DOCENTES DE LA
FUNDACIÓN FARECOH

“LA FORMACIÓN ARTÍSTICA Y CULTURAL NO TIENE LÍMITES”
PODEMOS HACER REALIDAD NUESTROS SUEÑOS.

INSCRÍBETE PARA POSTULAR A INTERCAMBIOS NACIONALES E
INTERNACIONAL CON LA PRESIDENTA DE LA FUNDACIÓN

LICENCIADA:YESSIE ANGELINA GODOY FIGUEROA

LUGAR:FUNDACIÓN FARECOH

FECHA: 17 -25 DE ENERO DEL 2017

6.5.2 FORMATO DE AUTORIZACIÓN DE PADRES:

AUTORIZACIÓN

Yo: Nombre completo de madre/padre identificado con N° de Identidad: Numero de identidad Por medio de la presente autorizo a nuestra hija(o): Nombre completo del hijo(a) de edad años de edad, para que participe en el intercambio que se desarrollara las fechas: fechas del intercambio; En la ciudad de: lugar del intercambio, organizado por la fundación FARECOH.

Así mismo declaramos conocer las condiciones de la realización del intercambio al que participa nuestro hijo(a) en la fundación ya indicada.

Firma del padre/madre

Firma y sello de FARECOH



ANEXO 4 CUESTIONARIO A PERSONAL DIRECTIVO

ENCUESTA PARA PERSONAL DIRECTIVO DE FARECOH

OBJETIVO: Evaluar el interés y apoyo de los directivos de la fundación al proyecto de proceso de gestión de intercambios artísticos y culturales, nacionales e internacionales.

INSTRUCCIONES: Como parte del personal directivo de la fundación, se le pide contestar con sinceridad cada una de las siguientes interrogantes, de la siguiente manera de acuerdo al grado de satisfacción de 1-5.

1. Muy insatisfecho 2. Insatisfecho 3. Indiferente 4. Satisfecho 5. Muy Satisfecho

| N° | Pregunta | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Considero importante la elaboración de reglamentos y normas en la fundación para el desarrollo de intercambios. | | | | | |
| 2 | Me satisfacen los beneficios de los intercambios que recibe la fundación. | | | | | |
| 3 | Considero preocupante la falta de planificación para incluir niños(as) y jóvenes al proyecto de intercambios que desarrolla FARECOH. | | | | | |
| 4 | Promueve actividades para el fortalecimiento de los diferentes talentos artísticos musicales y otras habilidades necesarias para el desarrollo de cada uno de los intercambios. | | | | | |
| 5 | Considera importante establecer convenios con otras organizaciones públicas y privadas para el desarrollo de intercambios. | | | | | |
| 6 | Buscan alumnos y maestros comprometidos con la fundación para realizar intercambios. | | | | | |
| 7 | Involucran a los padres de familia en el proyecto de intercambios artísticos y culturales. | | | | | |

GRACIAS POR SU DISPONIBILIDAD

ANEXO 5 CUESTIONARIO A PADRES DE FAMILIA FARECOH

ENCUESTA PARA PADRES DE FAMILIA DE FARECOH

OBJETIVO: Conocer el interés y apoyo en el proyecto de intercambios artísticos culturales, nacionales e internacionales que realiza la fundación.

INSTRUCCIONES: Contestar con sinceridad las siguientes interrogantes, de la siguiente manera: marca con una flecha SI/NO según considere.

| N° | Pregunta | SI | NO |
|----|--|----|----|
| 1 | ¿Está dispuesto a contribuir mensualmente con una cuota de 100 Lps que se tendrán como reserva económica para el proyecto de intercambios? | | |
| 2 | Considero importante los objetivos de la fundación para realizar intercambios. | | |
| 3 | Acompaño al personal directivo para solicitar ayudas para intercambios. | | |
| 4 | Estoy comprometida con la fundación para realización de intercambios nacionales e internacionales. | | |
| 5 | Las autoridades fortalecen las debilidades de los alumnos para intercambios nacionales e internacionales. | | |
| 6 | Comparto con los directivos, las reglas establecidas para la selección de los alumnos a intercambios. | | |

| | | | |
|---|---|--|--|
| 7 | Es importante que nuestros hijos(as), experimenten intercambios artísticos y culturales, nacionales e internacionales. | | |
| 8 | Las autoridades de la fundación motivan a los alumnos para realizar intercambios artísticos nacionales e internacionales. | | |

ANEXO 6



Tegucigalpa M.D.C. 18 de Enero del 2017

REGISTRO N° 001-FARECOH-PINI-2017

Señor:

Directivo de Institución Casa de la Cultura,

Licenciado: Mario Medina

Presente.

Me es grato dirigirme a usted, con el propósito de solicitar ayuda a la institución que dirige y con quien la fundación FARECOH han mantenido muy buenas relaciones, para el financiamiento de intercambio que se realizara en el departamento de Choluteca, en las siguientes fecha: 28 y 29 de enero del 2017.

Con el objetivo de desarrollar taller de violín con las niñas (os), jóvenes y docentes de la fundación.

La fundación FARECOH agradece su fina atención y apoyo, con muestras de consideración y estima.

Se adjunta lista de niñas(os), jóvenes y docentes que participan en el intercambio.

Atentamente;

Licenciada: Yessie Angelina Godoy Figueroa

Presidenta de FARECOH

“La música y las artes transforman vidas, por eso cada uno de ustedes son importantes”

ANEXO 7



Tegucigalpa M.D.C. 19 de Enero del 2017

REGISTRO N° OO2-FARECOH-PINI

Visión Mundial

Señora:

Ana Sevilla

Presente.

Estimada señora: Ana Sevillo

Por este medio me dirijo a usted para solicitar financiamiento para el intercambio que se realizará en el municipio de Danlí en las fechas: 25,26 de Marzo del 2017.

Con el objetivo de desarrollar taller de Composición Musical con niñas(os), jóvenes y docentes de la fundación.

En relación a lo anterior FARECOH agradece sus muestras de consideración y apoyo a la fundación.

Atentamente;

Licenciada: Yessie Angelina Godoy Figueroa

Presidenta de FARECOH

“En FARECOH nuestra importancia es conservar espacios llenos de música, arte y educación”

ANEXO 8



Tegucigalpa M.D.C. 20 de Enero del 2017

REGISTRO N° 003-FARECOH-PINI

ALCALDIA MUNICIPAL DE SANTA BARBARÁ

Señora:

Mila de Lara

Estimada alcaldesa del departamento de Santa Barbará

Distinguida alcaldesa de la manera más atenta nos dirigimos a usted, la fundación FARECOH solicita financiamiento para realizar intercambio artístico y cultural en este departamento en el que usted lidera como alcaldesa.

Con el objetivo de realizar prácticas para Concierto a las madres del departamento en la plaza central, involucrando a los artistas reconocidos del departamento.

FARECOH agradece su fina colaboración.

Atentamente;

Licenciada: Yessie Angelina Godoy Figueroa

Presidenta de FARECOH

“Todos los niños tienen un talento; solo hay que saber abrir la puerta para que lo saquen”

ANEXO 9



Tegucigalpa M.D.C. 24 de Enero del 2017

REGISTRO N° **004-FARECOH-PINI**

Señor:

Daniel Montes

Presente

Estimado director de la Escuela de Música Victoriano López, solicitamos respetuosamente el financiamiento de transporte y hospedaje para el desarrollo de intercambio que se realizará junto con la Escuela Victoriano López en el departamento de San Pedro Sula, las fechas: 24 y 25 de Junio del 2017.

Con el objetivo de desarrollar Encuentro de Orquesta de las dos instituciones con las niñas(os), jóvenes y docentes que integran las orquestas.

FARECOH agradece su fina atención

Atentamente;

Presidenta de FARECOH

“La música es más que una esperanza, es una transformación de vida.”

ANEXO 10

MANUAL DE DESCRIPTOR DE PUESTO DE FARECOH

INTRODUCCIÓN

Con el propósito de mejorar la gestión y administración de los integrantes de la Junta Directiva y Coordinadores de Programas de la fundación se describen las funciones de cada uno de los miembros de la junta directiva y cada coordinador de programa.

Así mismo se describen cada una de las actividades que deben realizar los responsables de los diversos puestos, el perfil de cada puesto con las habilidades esto permite una mayor efectividad en el logro de objetivos y cumplimiento de funciones.

Marco Jurídico: La Gaceta, República de Honduras –Tegucigalpa, M.D.C. 16 de Enero del 2016, N° 33,935 Avisos Legales Sección B

PUESTOS: Presidenta

- Vice presidenta

- Secretaria

- Tesorero

- Vocal

- Presidenta Junta Directiva

- Órgano Fiscalizador

- Dirección Ejecutiva

- Coordinador de programa de Estimulación Temprana.

- Coordinador de programa Hospitalario.

- Coordinador de programa de Orquesta.

- Coordinador de programa de Coro Infantil.

- Coordinador de programa de Compañía de Danza.

- Coordinador de programa Manos Blancas.

- Coordinador de programa de Rescate Étnico.

- Coordinador de programa de DaCapo.

| | |
|--|---|
| DATOS PARTICULARES DEL PUESTO. | <p>Área: Administrativa</p> <p>Título del cargo: Presidenta</p> <p>Título del cargo superior: Órgano de Fiscalización</p> <p>No. Ocupantes: 1</p> |
| MISIÓN DEL PUESTO. Razón de ser del puesto. | Llevar la representación de la fundación, otorgando los poderes necesarios, según la necesidad del caso, Ser líder con alto espíritu emprendedor, velar por el buen funcionamiento de la fundación. |
| RELACIONES DE | Le Reportan directamente al cargo: Órgano de fiscalización, Junta Directiva, Unidades de |

| | |
|--|--|
| <p>TRABAJO.</p> <p>A quién se reporta y quiénes le reportan al cargo.</p> | <p>registro y seguimiento del Estado.</p> <p>Reporta directamente al cargo: Vice Presidenta, secretario, vocales y Dirección Ejecutiva.</p> |
| <p>CONTRIBUCIÓN ESPERADA.</p> <p>Aspectos fundamentales que debe garantizar el cargo como resultado de su gestión.</p> | <p>Desarrollo de actividades propuesta en labor de gestión, lograr una buena estrategia en administración de Recursos Humanos, conocimiento de leyes locales que rigen el sector de organizaciones sin fines de lucro, involucramiento de todos los miembros a los objetivos, misión, visión de la fundación.</p> |
| <p>FUNCIONES DEL PUESTO.</p> | <p>Son atribuciones del puesto:</p> <p>a) Llevar la representación de la fundación, otorgando los poderes necesarios, según la necesidad del caso.</p> <p>b) Presidir las sesiones de la Junta Directiva de la Fundación, sus asambleas generales y cualquier otra reunión que se celebre bajo los auspicios de la misma.</p> <p>c) Autorizar con su firma junto al secretario las convocatorias a las Asambleas y a las actas de asamblea; lo mismo que toda comunicación que se dirija a los poderes públicos, instituciones, organismos y toda clase de personas en general.</p> <p>d) Abrir una cuenta bancaria a nombre de la Fundación y autorizar los desembolsos que haga la misma, así también autorizando los cheques correspondientes para el depósito a la vista como uno de los requisitos para la apertura de la cuenta, ordenando el mismo en forma efectiva los documentos como certificado de depósitos y recibos por las erogaciones que se hagan en la tesorería.</p> <p>e) Firmar junto al tesorero todos los documentos para el manejo de los fondos de la fundación.</p> <p>f) Moderar con ayuda del secretario y de conformidad con las normas parlamentarias, las sesiones con la junta directiva y las Asambleas Ordinarias y Extraordinarias.</p> <p>g) Otorgar poderes para la Representación Judicial de la Fundación.</p> <p>h) Coordinar, supervisar y dirigir las actividades de las personas encargadas de la ejecución de los planes y programas de la Fundación y de los comités designados al efecto.</p> <p>i) Mantener contactos con instituciones o personas proveedoras de recursos para la ejecución de los programas.</p> |

| | |
|--------------------------------|--|
| | <p>j) Firmar junto con el Tesorero los retiros bancarios.</p> <p>k) Cumplir y hacer cumplir los Estatutos, reglamentos, acuerdos y resoluciones emitidas por las asambleas generales y la Junta Directiva de la Fundación.</p> <p>l) Las demás atribuciones y responsabilidades que delegue la Asamblea.</p> <p>lI) Otorgar voto de calidad en caso de empate.</p> <p>m) Vigilar para que los comités nombrados por la Asamblea General o por la Junta Directiva cumplan con diligencia las obligaciones de su cargo y así mismo.</p> <p>n) Velar por el debido cumplimiento de sus deberes y de todos los miembros de la Junta Directiva.</p> <p>ñ) Firmar la correspondencia y demás documentos públicos y privados que sean de su competencia.</p> <p>o) Cumplir fielmente con los mandatos de la Asamblea General.</p> |
| PERFIL. | CARACTERÍSTICAS PERSONALES |
| | <p>EDUCACIÓN: Licenciado(a) en Educación en las áreas de: Música, Administración Educativa, Orientación Educativa. (Una de las tres áreas mencionadas anteriormente).</p> <p>FORMACIÓN: Valores éticos, morales, espirituales.</p> <p>HABILIDADES: Liderazgo, Creativa, Trabajador, Gestionar, Comunicación, Inspirar confianza, visionario(a).</p> <p>EXPERIENCIA ESPERADA: Compromiso e influencia en los problemas sociales por los que fue creada la fundación, delegar funciones.</p> <p>NACIONALIDAD: Hondureña</p> |
| DATOS PARTICULARES DEL PUESTO. | <p>Área: Administrativa</p> <p>Título del cargo: Vice Presidenta</p> <p>Título del cargo superior: Presidenta</p> <p>No. Ocupantes: 1</p> |
| MISIÓN DEL PUESTO. | Ser gestor con un espíritu emprendedor con alto compromiso para establecer estrategias que sirvan al progreso de la fundación. |

| | |
|--------------------------|--|
| Razón de ser del puesto. | |
|--------------------------|--|

| | |
|--|---|
| RELACIONES DE TRABAJO. A quién se reporta y quiénes le reportan al cargo. | Le Reportan directamente al cargo: Secretario, Vocales. Reporta directamente al cargo: Órgano de Fiscalización, FARECOH. |
|--|---|

| | |
|---|--|
| CONTRIBUCIÓN ESPERADA. Aspectos fundamentales que debe garantizar el cargo como resultado de su gestión. | Establecer alianzas con otras organizaciones, mantener buenas relaciones con instituciones proveedoras de fondos para la fundación. |
| FUNCIONES DEL PUESTO. | Según Artículo 55 de La Gaceta de Honduras: a) Tendrá las mismas atribuciones que el Presidente sustituyéndole a este en caso de ausencia y cooperará con los demás miembros de la Junta Directiva. b) Representar a la fundación Artes Educativas Coros y Orquestas de Honduras (FARECOH), en aquellas comisiones previamente delegadas por la Junta Directiva. c) Apoyar el desarrollo de los objetivos y fines de Fundación Artes Educativas Coros y Orquestas de Honduras (FARECOH) d) Participara y/o coordinara comisiones y comités que la Junta Directiva le requiera. |
| PERFIL. | CARACTERÍSTICAS PERSONALES |
| | EDUCACIÓN: Licenciado en Educación Artística, Administración Educativa, Orientación Educativa, Administración de Empresas. FORMACIÓN: Valores éticos, morales y espirituales y alto don de servicio. HABILIDADES: Liderazgo, Compromiso, Creativo, Organizado. |

| | |
|--|--|
| | <p>EXPERIENCIA ESPERADA: Gestión, planificación, establecimiento de relaciones.</p> <p>NACIONALIDAD: Hondureña</p> |
|--|--|

Área:

DATOS
PARTICULARES DEL
PUESTO.

Título del cargo: Tesorero

Título del cargo superior: Presidenta

No. Ocupantes: 1

| | |
|---|--|
| <p>MISIÓN DEL PUESTO. Razón de ser del puesto.</p> | <p>Administrar el patrimonio, los bienes, negocios y los recursos con que cuenta la Fundación, ser una persona capaz de enfrentar cambios.</p> |
|---|--|

| | |
|---|--|
| <p>RELACIONES DE TRABAJO. A quién se reporta y quiénes le reportan al cargo.</p> | <p>Le Reportan directamente al cargo: Junta Directiva de FARECOH</p> <p>Reporta directamente al cargo: Órganos de Fiscalización.</p> |
|---|--|

| | |
|--|--|
| <p>CONTRIBUCIÓN ESPERADA. Aspectos fundamentales que debe garantizar el cargo como resultado de su gestión.</p> | <p>Finanzas sólidas, transparencia ante todos los involucrados en la Fundación FARECOH.</p> |
| <p>FUNCIONES DEL PUESTO.</p> | <p>Artículo 47 de La Gaceta República de Honduras 16 de Enero del 2016</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Velar por la custodia de los fondos de la Fundación previa autorización de la Junta Directiva; rindiéndola caución que le establece la asamblea; b) Firmar juntamente con el presidente los cheques, recibos y cualquier clase de documentos que tengan relación con fondos de la Fundación, previa autorización; c) Llevar la contabilidad y demás libros de control de conformidad a la Ley y los presentes estatutos y según las instrucciones que la Fundación acuerde, rendir los |

| | |
|---------|--|
| | <p>informes que se relacionen con la tesorería preparados por personal preparado para ello o lo solicite la Junta Directiva o la Asamblea General;</p> <p>d) Custodiar el patrimonio de la Fundación rindiendo la caución que le establece la asamblea;</p> <p>e) Recaudar las contribuciones de los miembros;</p> <p>f) Autorizar juntamente con el Presidente los títulos valores que de manera general obliguen a la Fundación;</p> <p>g) Llevar al día con claridad el Registro y Control de las operaciones de Tesorería de la Fundación en los libros de contabilidad requeridos por la ley;</p> <p>h) Informar mensualmente a la Junta Directiva sobre el movimiento económico y financiero de la Fundación;</p> <p>i) Depositar y velar porque se depositen los fondos y valores de la Fundación en la institución que designe la junta Directiva;</p> <p>j) Llevar un libro de inventarios de bienes muebles e inmuebles de la Fundación;</p> <p>k) Preparar junto con Director Ejecutivo los informes anuales de la Fundación y su presupuesto anual;</p> <p>l) Efectuar los pagos del personal administrativo y velar porque existan fondos para cualquier otro gasto consignado en el presupuesto u ordenado por la Junta Directiva de la Fundación;</p> <p>ll) Buscar las mejores opciones de la estabilidad financiera de la Fundación, así como la custodia a informar apertura de la misma;</p> <p>m) Las demás actividades que le sean asignadas por la Junta Directiva de la Fundación Artes Educativas Coros y Orquestas de Honduras.</p> |
| PERFIL. | CARACTERÍSTICAS PERSONALES |

| | |
|--|---|
| | <p>EDUCACIÓN: Administrador</p> <p>FORMACIÓN: Valores éticos y morales, financieros.</p> <p>HABILIDADES: Contables, actitud positiva, Emprendedor, comunicativas.</p> <p>EXPERIENCIA ESPERADA: Manejo adecuado de las finanzas y optimizar el uso de los recursos y/o inversiones financieras.</p> <p>NACIONALIDAD: Hondureño</p> |
|--|---|

| | |
|--------------------------------|--|
| DATOS PARTICULARES DEL PUESTO. | <p>Área:</p> <p>Título del cargo: Secretario</p> <p>Título del cargo superior: Junta Directiva</p> <p>No. Ocupantes: 1</p> |
|--------------------------------|--|

| | |
|--|--|
| MISIÓN DEL PUESTO. Razón de ser del puesto. | Mantener la información actualizada y custodiar la información de FARECOH. |
|--|--|

| | |
|--|--|
| RELACIONES DE TRABAJO. A quién se reporta y quiénes le reportan al cargo. | <p>Le Reportan directamente al cargo: Junta Directiva</p> <p>Reporta directamente al cargos: Junta Directiva y Asamblea General de FARECOH</p> |
|--|--|

| | |
|---|---|
| CONTRIBUCIÓN ESPERADA. Aspectos fundamentales que debe garantizar el cargo como resultado de | Comunicación con todos los miembros de la Fundación, custodia de documentos, cumplimiento con lo solicitado por Junta Directiva, fortalecer y transparentar el acceso a la información. |
|---|---|

| | |
|-----------------------|--|
| su gestión. | |
| FUNCIONES DEL PUESTO. | <p>Artículo 46 El Secretario tendrá las siguientes atribuciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Llevar un libro de actas de las sesiones de la Junta Directiva y de la Asamblea General. b) En coordinación con el Presidente convocar a Asamblea General Ordinaria y Extraordinaria. c) Atender los asuntos de la asamblea general en sesiones ordinarias y extraordinarias, mantener actualizado el archivo de la Fundación. d) Firmar los acuerdos de la Junta Directiva y notificarlos a esta. e) Recibir y despachar correspondencia que se relacione con la Fundación. f) Corresponde al secretario la custodia de los documentos de la Fundación, el manejo de la correspondencia y la emisión de las convocatorias de sesiones de la Junta Directiva y de las Asambleas. g) Anotar fielmente las resoluciones que se tomen en las sesiones, traspasarlas sin omitir eventualidad o cualquier punto de la agenda a leer el acta de las sesiones anteriores. h) Llevar y firmar actas de las asambleas. i) Tomar asistencia y cómputo de las votaciones en las asambleas y sesiones de la Junta Directiva. y) Redactar y circular entre los miembros asistentes las actas de reunión de Junta Directiva en un Plazo no mayor de cuarenta y ocho horas de realizar la misma. |
| PERFIL. | CARACTERÍSTICAS PERSONALES |
| | <p>EDUCACIÓN: Secretaria</p> <p>FORMACIÓN: Uso correcto de lenguaje escrito y oral, Archivo, relaciones personales.</p> <p>HABILIDADES: Comunicación, confidencialidad, Honestidad, Prudencia.</p> <p>EXPERIENCIA ESPERADA: Cumplimiento de objetivos y metas del cargo.</p> |

| | |
|--|-------------------------|
| | NACIONALIDAD: Hondureño |
|--|-------------------------|

| | |
|--------------------------------|--|
| DATOS PARTICULARES DEL PUESTO. | <p>Área: Junta Directiva</p> <p>Título del cargo: Vocales</p> <p>Título del cargo superior: Presidente</p> <p>No. Ocupantes: 1</p> |
|--------------------------------|--|

| | |
|--|--|
| MISIÓN DEL PUESTO. Razón de ser del puesto. | Colaborar y sustituir en caso de ausencia y apoyar en la gestión de la junta directiva de FARECOH. |
|--|--|

| | |
|--|---|
| RELACIONES DE TRABAJO. A quién se reporta y quiénes le reportan al cargo. | <p>Le Reportan directamente al cargo: Junta directiva</p> <p>Reporta directamente al cargos: Asamblea</p> |
|--|---|

| | |
|---|---|
| CONTRIBUCIÓN ESPERADA. Aspectos fundamentales que debe garantizar el cargo como resultado de su gestión. | Responsabilidad para representar a cualquier miembro según lo establecen los estatutos de FARECOH. |
| FUNCIONES DEL PUESTO. | <p>Artículo 48 La Gaceta Son atribuciones de los Vocales</p> <p>a) Sustituir a los miembros de la Junta Directiva, excepto al Presidente de la Fundación, quién será sustituido por el Vicepresidente; estos pueden ser hondureños o extranjeros residentes en el país;</p> |

| | |
|---------|---|
| | <p>b) Cooperar igualmente en todas las demás responsabilidades y funciones de los demás miembros de la Junta Directiva;</p> <p>c) Establecer y mantener relaciones con los miembros fundadores, honorarios y activos de la Fundación FARECOH y demás instituciones de carácter social que operen;</p> <p>d) Sustituir en el orden de su elección los miembros de la Junta de Asamblea General o sesiones de la misma; y</p> <p>e) Cualquier otra función que le sea delegada.</p> |
| PERFIL. | CARACTERÍSTICAS PERSONALES |
| | <p>EDUCACIÓN: Licenciatura administrativa/Educativa</p> <p>FORMACIÓN: Liderazgo</p> <p>HABILIDADES: Comunicación, buenas relaciones personales, Trabajo en equipo, Espíritu de colaboración.</p> <p>EXPERIENCIA ESPERADA: Manejo de los diferentes programas proyectos de FARECOH.</p> <p>NACIONALIDAD: Hondureña</p> |

| | |
|--------------------------------|--|
| DATOS PARTICULARES DEL PUESTO. | <p>Área: Fiscalización</p> <p>Título del cargo: Órgano De Fiscalización y Vigilancia de FARECOH</p> <p>Título del cargo superior: Asamblea General</p> <p>No. Ocupantes: 3</p> |
|--------------------------------|--|

| | |
|--------------------|--|
| MISIÓN DEL PUESTO. | |
|--------------------|--|

| | |
|--------------------------|--|
| Razón de ser del puesto. | |
|--------------------------|--|

| | |
|--|---|
| RELACIONES DE TRABAJO. A quién se reporta y quiénes le reportan al cargo. | Le Reportan directamente al cargo: Reporta directamente al cargos: |
|--|---|

| | |
|---|---|
| CONTRIBUCIÓN ESPERADA. Aspectos fundamentales que debe garantizar el cargo como resultado de su gestión. | |
| FUNCIONES DEL PUESTO. | <p>Articulo 49 La Gaceta</p> <p>a)Velar y Auditar por el cumplimiento adecuado de los gastos establecidos en el presupuesto legalmente aprobado;</p> <p>b)Elaborar conjuntamente con el Presidente ,Tesorero y la Dirección Ejecutiva, los informes financieros correspondiente;</p> <p>c)Efectuar auditoria de contabilidad;</p> <p>d)Velar por el manejo correcto de los fondos y efectuar por ello las revisiones contables y financiera que estime conveniente;</p> <p>e) Informar inmediatamente al Presidente, Junta Directiva o Asamblea General, según sea el caso, sobre cualquier irregularidad que encuentre en el manejo de los fondos.</p> <p>f)Vigilar que los miembros de la Fundación FARECOH cumplan los presentes Estatutos y Reglamentos;</p> <p>g)Verificar la exactitud de todas las operaciones contables y financieras de la Fundación;</p> <p>h)Realizar arqueos de caja cada vez que lo estime conveniente;</p> <p>i) Comprobar la exactitud de los inventarios y verificar la valorización de los activos propiedad de la Fundación.</p> <p>j) Comprobar la legalidad de los títulos valores y otros documentos extendidos a favor de la Fundación;</p> |

| | |
|---------|--|
| | <p>k) Dictaminar sobre los estados financieros de la Fundación;</p> <p>l) Verificar las Transacciones financieras y de cualquier otra índole que realice la fundación;</p> <p>ll) Dar a los miembros las explicaciones que soliciten sobre el funcionamiento económico y financiero de la Fundación;</p> <p>m) Notificar al Presidente de la Junta las irregularidades en el manejo de fondos que detecte a fin de que cualquiera de ellos convoque a la Asamblea, según sea el caso;</p> <p>n) Intervenir en las auditorias y arqueos que se efectúen en la Fundación.</p> <p>Ñ) Velar por que la Junta Directiva cumpla con las disposiciones emanadas por la asamblea y sus Estatutos velando por el estricto cumplimiento de las mismas;</p> <p>o) Verificar los informes elaborados por el Tesorero, previa presentación a la Junta Directiva;</p> <p>p) Cualquier otra atribución que le sea encomendada por la Junta Directiva;</p> <p>q) Las demás atribuciones inherentes a su cargo y aquellas que le señale la Asamblea General o la Junta Directiva.</p> |
| PERFIL. | CARACTERÍSTICAS PERSONALES |
| | <p>EDUCACIÓN:</p> <p>FORMACIÓN:</p> <p>HABILIDADES:</p> <p>EXPERIENCIA ESPERADA:</p> <p>NACIONALIDAD:</p> |

| | |
|--------------------------------|---|
| DATOS PARTICULARES DEL PUESTO. | <p>Área: Ejecutiva</p> <p>Título del cargo: Dirección Ejecutiva</p> <p>Título del cargo superior:</p> |
|--------------------------------|---|

| | |
|--|------------------|
| | No. Ocupantes: 1 |
|--|------------------|

| | |
|--|---|
| MISIÓN DEL PUESTO. Razón de ser del puesto. | La Dirección Ejecutiva, es la encargada de la Administración y Ejecución de planes y proyectos que desarrollo la Fundación (FARECOH). |
|--|---|

| | |
|--|---|
| RELACIONES DE TRABAJO. A quién se reporta y quiénes le reportan al cargo. | Le Reportan directamente al cargo: Reporta directamente al cargos: |
|--|---|

| | |
|---|--|
| CONTRIBUCIÓN ESPERADA. Aspectos fundamentales que debe garantizar el cargo como resultado de su gestión. | |
| FUNCIONES DEL PUESTO. | <p>Artículo 52 de La Gaceta N°33,935</p> <p>Son atribuciones y obligaciones del Director(a) Ejecutivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Atender a tiempo completo todas las actividades de la organización. b) Responder por la conducción, ejecución y evaluación de los planes, programas y proyectos que apruebe la Asamblea General y la Junta Directiva; c) Ejecutar acuerdos y resoluciones de la Junta Directiva; d) Contratar el personal que requiere la Organización para su funcionamiento actos previa autorización de la Junta Directiva; e) Las demás actividades inherentes al cargo. |
| PERFIL. | CARACTERÍSTICAS PERSONALES |

| | |
|--|---|
| | |
| | <p>EDUCACIÓN:</p> <p>FORMACIÓN:</p> <p>HABILIDADES:</p> <p>EXPERIENCIA ESPERADA:</p> <p>NACIONALIDAD:</p> |

| | |
|--------------------------------|--|
| DATOS PARTICULARES DEL PUESTO. | <p>Área: Programa Rescate Étnico</p> <p>Título del cargo: Coordinador de programa</p> <p>Título del cargo superior: Dirección Ejecutiva, FARECOH</p> <p>No. Ocupantes: 1</p> |
|--------------------------------|--|

| | |
|--------------------------|---|
| MISIÓN DEL PUESTO. | Rescate étnico, cultura, musical y popular de Honduras. |
| Razón de ser del puesto. | A fin de fortalecer el sentido de identidad nacional y la transmisión de estos descubrimientos a las nuevas generaciones. |

| | |
|--|---|
| RELACIONES DE TRABAJO. | Le Reportan directamente al cargo: Director Ejecutivo, FARECOH |
| A quién se reporta y quiénes le reportan al cargo. | Reporta directamente al cargo: Niños (as), jóvenes miembros del programa. |

| | |
|---|--|
| CONTRIBUCIÓN ESPERADA. | Planificar, rescatar las raíces étnicas de Honduras. |
| Aspectos fundamentales que debe garantizar el cargo como resultado de | |

| | |
|-----------------------|--|
| su gestión. | |
| FUNCIONES DEL PUESTO. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Planificar, dirigir, informar a su jefe inmediato. 2. Elaborar estrategias de investigación científica pedagógica, metodológica del rescate étnico y cultura musical. 3. Desarrollar identidad étnica y un sentido de pertenencia en los participantes del programa. 4. Rescatar y conservar la cultura musical de los grupos étnicos de Honduras. |
| PERFIL. | CARACTERÍSTICAS PERSONALES |
| | <p>EDUCACIÓN: Maestro de Música</p> <p>FORMACIÓN: En fortalecimiento de las identidades, diversidad cultural, el patrimonio, y la lucha contra el rescate étnico.</p> <p>HABILIDADES: Inclusión social, Trabajo en equipo, organización.</p> <p>EXPERIENCIA ESPERADA: Manejo de grupos con integrantes de diferentes culturas.</p> <p>NACIONALIDAD: hondureño.</p> |

| | |
|--------------------------------|--|
| DATOS PARTICULARES DEL PUESTO. | <p>Área: Programa Coro de Manos Blancas</p> <p>Título del cargo: Coordinador de programa</p> <p>Título del cargo superior: Dirección Ejecutiva</p> <p>No. Ocupantes: 1</p> |
|--------------------------------|--|

| | |
|--------------------|---|
| MISIÓN DEL PUESTO. | Enriquecer el alma del niño llamando a una sociedad humana y abierta a valores. |
|--------------------|---|

| | |
|--------------------------|--|
| Razón de ser del puesto. | |
|--------------------------|--|

| | |
|--|---|
| RELACIONES DE TRABAJO. A quién se reporta y quiénes le reportan al cargo. | Le Reportan directamente al cargo: Director Ejecutivo Reporta directamente al cargo: Padres de familia e integrantes del coro. |
|--|---|

| | |
|---|--|
| CONTRIBUCIÓN ESPERADA. Aspectos fundamentales que debe garantizar el cargo como resultado de su gestión. | Desarrollar habilidades de expresión en niños (as), jóvenes y adultos personas con diferentes discapacidades de 3-30 años. |
| FUNCIONES DEL PUESTO. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Planifica, dirige, coordina y supervisa las actividades del grupo a su cargo. 2. Mantiene informado a su superior inmediato sobre las gestiones realizadas y el desarrollo del programa. 3. Reportar a la fundación todo tipo de donación recibida para el programa. 4. Capacitar a voluntarios para trabajar con personas de diferentes discapacidades. 5. |
| PERFIL. | CARACTERÍSTICAS PERSONALES |
| | EDUCACIÓN: Maestro de educación Especial FORMACIÓN: Lenguaje leso, HABILIDADES: Enfrentar retos, paciencia, tolerancia, EXPERIENCIA ESPERADA: Involucrar a diferentes actividades musicales a niños (as), jóvenes y adultos. |

| | |
|--|----------------------------|
| | NACIONALIDAD: Hondureño(a) |
|--|----------------------------|

| | |
|--------------------------------|---|
| DATOS PARTICULARES DEL PUESTO. | <p>Área: Programa Hospitalario</p> <p>Título del cargo: Coordinador de programa</p> <p>Título del cargo superior: Dirección Ejecutiva</p> <p>No. Ocupantes: 1</p> |
|--------------------------------|---|

| | |
|--|--|
| MISIÓN DEL PUESTO. Razón de ser del puesto. | Utilización de la música como una herramienta terapéutica que favorezca la salud mental de los niños, niñas y adolescentes beneficiarios |
|--|--|

| | |
|--|--|
| RELACIONES DE TRABAJO. A quién se reporta y quiénes le reportan al cargo. | <p>Le Reportan directamente al cargo: Fundación FARECOH</p> <p>Reporta directamente al cargos: Jóvenes Voluntarios y niñas(os) y madres beneficiarias.</p> |
|--|--|

| | |
|---|--|
| CONTRIBUCIÓN ESPERADA. Aspectos fundamentales que debe garantizar el cargo como resultado de su gestión. | Involucrar más beneficiarios en el programa. |
| FUNCIONES DEL PUESTO. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Planificación anual de todas las actividades realizadas en el programa. 2. Reportar toda donación recibida por el programa a FARECOH. 3. Informar todo convenio, alianza con otras organizaciones, Fundaciones, |

| | |
|----------------|---|
| | <p>instituciones a FARECOH.</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Manejar grupos de jóvenes voluntarios. 5. Brindar apoyo moral al niño, niña o adolescente hospitalizado a través de la realización de actividades tanto educativas como lúdicas. 6. Facilitar el desarrollo integral de los niños enfermos, fomentando sus habilidades y capacidades emocionales, sociales y cognitivas. 7. Desarrollar actividades de Educación Musical Especializada para niños que residen durante largos periodos de tiempo en instituciones hospitalarias. 8. Controlar las horas de voluntariado. 9. Firmar constancia de voluntariado en el programa con autorización de la Junta Directiva y sello de FARECOH. 10. |
| <p>PERFIL.</p> | <p>CARACTERÍSTICAS PERSONALES</p> |
| | <p>EDUCACIÓN: Maestro de Música</p> <p>FORMACIÓN: Tocar un instrumento o cantar.</p> <p>HABILIDADES: Conocimientos sólidos en teoría musical, habilidad para la ejecución de al menos un instrumento o canto.</p> <p>Disponibilidad para acompañar a sus alumnos durante el desarrollo presentaciones artísticas.</p> <p>Ser paciente y comprensivo con la situación especial que atraviesan los pacientes hospitalizados.</p> <p>Empático, extrovertido y con un buen nivel de energía.</p> <p>Dinámico y propositivo.</p> <p>EXPERIENCIA ESPERADA: Conocimientos básicos sobre las patologías presentes en las poblaciones abordadas.</p> |

| | |
|--|-------------------------|
| | NACIONALIDAD: Hondureña |
|--|-------------------------|

| | |
|--------------------------------|---|
| DATOS PARTICULARES DEL PUESTO. | <p>Área: Programa de Estimulación Temprana</p> <p>Título del cargo: Coordinador de programa</p> <p>Título del cargo superior: Dirección Ejecutiva</p> <p>No. Ocupantes: 1</p> |
|--------------------------------|---|

| | |
|--|---|
| MISIÓN DEL PUESTO. Razón de ser del puesto. | Ayudar a madres en período de gestación y niños hasta 3 años con el propósito de brindar a ambos el conocimiento y las prácticas de estimulación al desarrollo de la inteligencia por medio de la música. |
|--|---|

| | |
|--|--|
| RELACIONES DE TRABAJO. A quién se reporta y quiénes le reportan al cargo. | <p>Le Reportan directamente al cargo: Madres de familia</p> <p>Reporta directamente al cargo: Dirección Ejecutiva y Junta Directiva.</p> |
|--|--|

| | |
|---|--|
| CONTRIBUCIÓN ESPERADA. Aspectos fundamentales que debe garantizar el cargo como resultado de su gestión. | Desarrollar potencialidades por medio de la música, preparar al infante para las habilidades motoras, intelectuales y artísticas. |
| FUNCIONES DEL PUESTO. | <p>1._ Planificación semestral de actividades desarrolladas en el programa de estimulación temprana.</p> <p>2._ Preparación de espacio donde desarrolla actividades.</p> |

| | |
|---------|--|
| | <p>3._ Reportar actividades nuevas a la Dirección Ejecutiva.</p> <p>4._ Proporcionar a las madre y los niños las mejores oportunidades.</p> <p>5._ Registrar a cada madre, niña (o), abriendo un expediente.</p> <p>6._ Gestionar equipo y materiales para el área de estimulación temprana.</p> <p>7._ Informar a la Dirección Ejecutiva el ingreso de donaciones de parte de las madres.</p> <p>8._ Elaborar inventario anual de las pertenencias del aula donde trabaja.</p> <p>9._ Firmar constancias de evaluación a madres y niños que pertenecen al programa.</p> |
| PERFIL. | CARACTERÍSTICAS PERSONALES |
| | <p>EDUCACIÓN: Maestra de Música</p> <p>FORMACIÓN: Conocimiento en educación infantil/ Programas de estimulación Temprana.</p> <p>HABILIDADES: Paciencia, Solidaridad, Compromiso</p> <p>EXPERIENCIA ESPERADA: Manejo de niños de 0-3 años</p> <p>NACIONALIDAD: Hondureña</p> |

| | |
|--------------------------------|--|
| DATOS PARTICULARES DEL PUESTO. | <p>Área: Programa Compañía de Danza</p> <p>Título del cargo: Coordinador del Programa.</p> <p>Título del cargo superior: Dirección Ejecutiva</p> <p>No. Ocupantes: 1</p> |
|--------------------------------|--|

| | |
|--|---|
| MISIÓN DEL PUESTO. Razón de ser del puesto. | <p>Desarrollar habilidades de expresión corporal conectando la música, el alma, el cuerpo y la mente.</p> |
|--|---|

| | |
|--|--|
| RELACIONES DE TRABAJO. A quién se reporta y quiénes le reportan al cargo. | Le Reportan directamente al cargo: Director Ejecutivo Reporta directamente al cargos: Padres de familia de niñas (os) de cuadro de danza. |
|--|--|

| | |
|---|--|
| CONTRIBUCIÓN ESPERADA. Aspectos fundamentales que debe garantizar el cargo como resultado de su gestión. | Planificar y dirigir actividades de danza. |
| FUNCIONES DEL PUESTO. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Planifica, dirige, coordina y supervisa las actividades del grupo a su cargo. 2. Selecciona la escenografía y el vestuario. 3. Atiende invitaciones y satisface de acuerdo a los recursos disponibles. 4. Reporta todo tipo de donación recibida a FARECOH. 5. Adapta o crea obras o bailes a su estilo de interpretación. 6. Gestiona ante las unidades competentes recursos y servicios necesarios para el desarrollo de los programas. 7. Mantiene informado a su superior inmediato sobre las gestiones realizadas y el desarrollo de los programas. 8. Cumple con las normas y procedimientos en materia de seguridad integral, establecidos por la organización. 9. Mantiene en orden equipo y sitio de trabajo, reportando cualquier anomalía. |
| PERFIL. | CARACTERÍSTICAS PERSONALES |
| | EDUCACIÓN: Licenciatura en Danza y Coreografía FORMACIÓN: En danza y baile. HABILIDADES: Coreográficas, Expresión Corporal, Disciplina. |

| | |
|--|--|
| | <p>EXPERIENCIA ESPERADA: Manejo de grupos de danza y coreografías</p> <p>NACIONALIDAD: Hondureño</p> |
|--|--|

| | |
|---------------------------------------|---|
| <p>DATOS PARTICULARES DEL PUESTO.</p> | <p>Área: Programa DaCapo</p> <p>Título del cargo: Coordinador de Programa</p> <p>Título del cargo superior: Dirección Ejecutiva FARECOH</p> <p>No. Ocupantes: 1</p> |
|---------------------------------------|---|

| | |
|---|---|
| <p>MISIÓN DEL PUESTO.</p> <p>Razón de ser del puesto.</p> | <p>Rescate de niños y jóvenes sumergidos en el alcohol, drogas y depresión a través de la música.</p> |
|---|---|

| | |
|---|---|
| <p>RELACIONES DE TRABAJO.</p> <p>A quién se reporta y quiénes le reportan al cargo.</p> | <p>Le Reportan directamente al cargo: Director Ejecutivo</p> <p>Reporta directamente al cargo: Padres de familia o encargados de niño o joven del programa.</p> |
|---|---|

| | |
|--|--|
| <p>CONTRIBUCIÓN ESPERADA.</p> <p>Aspectos fundamentales que debe garantizar el cargo como resultado de su gestión.</p> | <p>Gestión, planificación, confidencialidad.</p> |
| <p>FUNCIONES DEL PUESTO.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Planificar, dirigir e informar a su jefe inmediato de la fundación. 2. Desarrollo de sesiones con cada integrante. |

| | |
|--|--|
| | <p>3. Registrar cada reunión con los integrantes.</p> <p>4. Desarrollar planes de crecimiento personal con cada participante.</p> <p>5. Capacitar a padres de familia.</p> <p>6. Desarrollar consejería individual y grupal.</p> <p>7. Incorporar a clases de música según el avance que tiene el integrante del programa en un instrumento musical.</p> |
|--|--|

| | |
|---------|---|
| PERFIL. | CARACTERÍSTICAS PERSONALES |
| | <p>EDUCACIÓN: Psicólogo/Orientador, que pueda cantar o tocar un instrumento musical.</p> <p>FORMACIÓN: Psicológica, asistencia, asesoría a jóvenes.</p> <p>HABILIDADES: Discreto, congruencia o autenticidad, superación y confianza, interés por otra sin juzgar, escucha activa y atenta, empatía y respeto,</p> <p>EXPERIENCIA ESPERADA: Manejo de grupos vulnerables</p> <p>NACIONALIDAD: Hondureño</p> |

| | |
|--------------------------------|--|
| DATOS PARTICULARES DEL PUESTO. | <p>Área: Programa de Coro</p> <p>Título del cargo: Coordinador de programa</p> <p>Título del cargo superior: Dirección Ejecutiva</p> <p>No. Ocupantes: 1</p> |
|--------------------------------|--|

| | |
|--|--|
| MISIÓN DEL PUESTO. Razón de ser del puesto. | Formación de coros con niños de: 3 a 6, 7 a 10 y 11 a 18 años, para representar a la fundación en eventos donde se soliciten con autorización de la junta directiva y la dirección ejecutiva de FARECOH. |
|--|--|

| | |
|------------------------|--|
| RELACIONES DE TRABAJO. | Le Reportan directamente al cargo: Director Ejecutivo/ Junta Directiva |
|------------------------|--|

| | |
|--|---|
| A quién se reporta y quiénes le reportan al cargo. | Reporta directamente al cargo: Niños y jóvenes. |
|--|---|

| | |
|--|---|
| <p>CONTRIBUCIÓN ESPERADA.</p> <p>Aspectos fundamentales que debe garantizar el cargo como resultado de su gestión.</p> | Composición y arreglos musicales, diferentes presentaciones. |
| <p>FUNCIONES DEL PUESTO.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Planificación semestral de las actividades del programa. 2. Inventario de equipo e instrumentos asignados al programa. 3. Representar a la fundación en eventos que solicite la Junta Directiva o Dirección Ejecutiva. 4. Informar toda donación recibida a la Junta Directiva. 5. Dirección y control del coro. 6. Composiciones y arreglos musicales. 7. Selección de repertorio. 8. Entrenamiento vocal. |
| <p>PERFIL.</p> | <p>CARACTERÍSTICAS PERSONALES</p> |
| | <p>EDUCACIÓN: Maestro de Música</p> <p>FORMACIÓN: Conocimiento en dirección coral.</p> <p>HABILIDADES: Comunicación, solidaridad, Entusiasta, paciencia,</p> <p>EXPERIENCIA ESPERADA: Formación de coros por edad.</p> <p>NACIONALIDAD: hondureño.</p> |

ANEXO 11 PLAN DE INTERCAMBIOS Y CAPACITACIÓN

| Plan de Intercambios Nacionales e Internacional 2017 | | | Responsable y/o apoyo | | | | | CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES | | | | | | | | | |
|--|---|--|-----------------------|--|--|----------------|--|---------------------------|-----|-----|-----|-------|------|-------|-------|--------|--|
| Departamentos: Choluteca,Danli,El Paraiso,San Pedro Sula,Santa Bárbara | | | Docente | | | Financiamiento | | | Ene | Feb | Mar | Abril | Mayo | Junio | Julio | Agosto | |
| Año: 2017 Internacional: Western Mchigan University | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Objetivo | Actividades | RECURSOS | | | | | | | | | | | | | | | |
| Desarrollar taller de violín con las niñas (os), jóvenes y docentes de la fundación | Previas: Bienvenida a todos los alumnos del departamento de Choluteca y Tegucigalpa. | Violín Partituras Copias Humanos: Niñas (os), jóvenes voluntarios y personal directivo de la fundación | Lic. Cris Pineda | | | | | | | | | | | | | | |
| | presentación de cada uno de los maestros que realizan el taller y cada uno de los alumnos. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Desarrollo: Inauguración del taller y conferencia con especialista Cinthia Monroy | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Organizar grupos de acuerdo a edades para trabajar de acuerdo a nivel de aprendizaje. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Desarrollar taller de Composición Musical con niñas(os), jóvenes y docentes de la fundación. | previa: Bienvenida y presentación de cada uno de las niñas(os), jóvenes y docentes de los departamentos de Danli y Tegucigalpa. | Instrumentos musicales de cuerda: violín,violencello Humanos: Niñas (os), jóvenes voluntarios y personal directivo de la fundación. | Lic. Ana Espinal | | | | | | | | | | | | | | |
| | Desarrollo: 1. Realizar técnicas de expresión verbal. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Hacer ejercicios de relajación corporal. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | ver video de compositores musicales reconocidos motivar a los alumnos para hacer música en grupo. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Desarrollar Encuentro de Orquestas entre instituciones amigas Escuela Victoriano López y FARECOH con las niñas(os), jóvenes y docentes que integran las 2 orquestas. | Previas: Bienvenida y presentación con los artistas reconocidos del departamento de Santa Bárbara. | Instrumentos musicales de cuerda: violín,violencello Humanos: Niñas (os), jóvenes voluntarios y personal directivo de la fundación. | Lic. Cris Pineda | | | | | | | | | | | | | | |
| | Desarrollo: Identificar los puestos en la que los jóvenes y docentes se ubicaran para ejecutar. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Practicar seccionales. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Presentación Musical | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Realizar presentación para Concierto a las madres del departamento en la plaza central, involucrando a los artistas reconocidos del departamento. | Previas: Bienvenida y presentación con los artistas reconocidos del departamento de Santa Bárbara. | Instrumentos musicales, Partituras, Atriles, Sillas Equipo de sonido. Humanos: Niñas (os), jóvenes voluntarios y personal directivo de la fundación. | Lic. Cris Pineda | | | | | | | | | | | | | | |
| | Desarrollo: 1. Identificar los puestos en la que los jóvenes y docentes se ubicaran | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Prepara a los jóvenes seleccionados para audición que se envía | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Practicar seccionales. Presentación Musical | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Promover intercambios internacionales, para motivar a los jóvenes voluntarios. | Descargar el formulario de solicitud de aplicación para el campamento de música en Michigan Estados Unidos de América. https://wmich.edu/music-camp/apply2 | Materiales: Tecnológicos Instrumentos musicales. Cámara de video. Equipo de sonido, instituciones financieras. Humanos: Personal directivo y padres de familia. En gestión. Jóvenes seleccionados | Lic. Jessie Godoy | | | | | | | | | | | | | | |
| | Seleccionar los jóvenes de noveno a doceavo grado, que reúnan los requisitos establecidos por la | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Prepara a los jóvenes seleccionados para audición que se | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Elaborar solicitud para cita con la Primera Dama de Honduras. Orientar a los padres de familia para el trámite de visa en el caso | | | | | | | | | | | | | | | | |

ANEXO 12

GUIÓN DE ENTREVISTA PARA JÓVENES Y DOCENTES QUE HAN PARTICIPADO EN INTERCAMBIO EN FARECOH.

Objetivo: Conocer de cada uno de los jóvenes y docentes el valor de la experiencia de un intercambio promovido por la fundación donde han participado.

1¿Cuál es tu nombre completo?

2¿Qué intercambios nacionales o internacionales ha promovido FARECOH?

3¿En Cuáles has participado tú?

4¿Cumplió tus objetivos el intercambio?

5¿Te gustaría repetir la experiencia?

6¿Te gusto la organización de las actividades en el desarrollo de intercambio?

7¿Consideras importante el desarrollo de intercambio?

¡GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!

ANEXO 13

AUTORIZACIÓN DE LA FUNDACIÓN FARECOH

Tegucigalpa M.D.C. 20/10/16

Estimada Licenciada:

YESSIE ANGELINA GODOY FIGUEROA

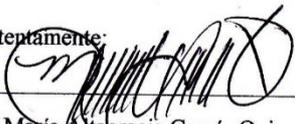
Presidenta de la fundación FARECOH

Cordial Saludo.

Por medio de la presente me dirijo a usted de la manera más respetuosa para concebir su autorización para permitir a las alumnas: María Altagracia García Quiroz y Gisell Alexandra Mejía Zavala, realizar su proyecto de tesis en la Fundación Artes Educativas, Coros y Orquesta de Honduras (FARECOH) con un tema de interés y hacer uso de la información de esta empresa.

Agradeciendo el apoyo, le saludamos con las muestras de consideración y estima

Atentamente:



María Altagracia García Quiroz



Gisell Alexandra Mejía Zavala


Firma y sello

Cesar Augusto Suazo<casuazo01@gmail.com>

Responder

Dom 18/12/2016, 11:27 p.m.

DOCUMENTO FINAL 9 PM, Altagracia y Gisell.docx4 MB

Les devuelvo el documento revisado, por lo que les **doy el Visto Bueno** para que continúen con el proyecto de Graduación.

ANEXO 15

PG Postgrado<pgpostgrado@unitec.edu>

Responder

Jue 05/01, 03:54 p.m.

Estimados maestrantes:

Reciban un cordial saludo, hemos revisado su tesis y cumple con los cambios solicitados, **no obstante notamos que la numeración del índice no está en línea recta, favor corregir** y procedan a imprimir los 3 ejemplares siguiendo las instrucciones del cronograma (es indispensable)

Les deseamos éxitos en su defensa, tiene el vo.bo. De postgrado para continuar el proceso,

Atte.



Proyecto de Graduación y Trabajo de Tesis II

Facultad Postgrado

Tel: 2268-1000, Ext. 1169, 1170, 1282