



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA

UNITEC

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES

INFORME DE PRÁCTICA PROFESIONAL

CRUZ ROJA HONDUREÑA

GERENCIA DE COOPERACION

SUSTENTADO POR:

CARLOS DANIEL ORELLANA PINEDA

11851067

PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE

LICENCIATURA EN RELACIONES INTERNACIONALES

TEGUCIGALPA, M.D.C.

HONDURAS, C.A.

ENERO, 2024

**AUTORIZACIÓN DEL AUTOR(ES) PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN  
PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN FÍSICA Y ELECTRÓNICA DEL TEXTO  
COMPLETO DEL TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN DE UNITEC Y CESIÓN DE  
DERECHOS PATRIMONIALES**

Señores

**CENTRO DE RECURSOS PARA  
EL APRENDIZAJE Y LA INVESTIGACION (CRAI)  
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA (UNITEC)**

Tegucigalpa

Estimados Señores:

Yo, Carlos Daniel Orellana Pineda de

Tegucigalpa, autor del trabajo de pregrado titulado: Informe de Practica Profesional, presentado y aprobado en el [Enero/2024], como requisito previo para optar al título de Licenciatura en Relaciones Internacionales (en lo sucesivo, el “Trabajo Final de Graduación”) y reconociendo que la presentación del presente documento forma parte de los requerimientos establecidos del programa de Licenciatura de la Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC) y del Centro Universitario Tecnológico (CEUTEC), por este medio **AUTORIZO/AUTORIZAMOS** a la Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC) y el Centro Universitario Tecnológico (CEUTEC), para que:

- 1) A través de sus Centros Asociados y Bibliotecas de los “Centros de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)”, para que con fines académicos, puedan libremente

registrar, copiar o utilizar la información contenida en él, con fines educativos, investigativos o sociales. Asimismo, para que exponga mi trabajo como medio didáctico en los Centros de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI o Biblioteca), y con fines académicos permita a los usuarios de dichos centros su consulta y acceso mediante catálogos electrónicos, repositorios académicos nacionales o internacionales, página web institucional, así como medios electrónicos en general, internet, intranet, DVD, u otro formato conocido o por conocer, así como integrados en programas de cooperación bibliotecaria académicos dentro o fuera de la Red Laureate, que permitan mostrar al mundo la producción académica de la Universidad a través de la visibilidad de su contenido.

- 2) De conformidad con lo establecido en la Ley de Derechos de Autor y de los Derechos Conexos de la República de Honduras, se autoriza para que permita copiar, reproducir o transferir información del Proyecto de Graduación, conforme su uso educativo y debiendo citar en todo momento la fuente de información; esto permitirá ampliar los conocimientos a las personas que hagan uso del mismo, siempre y cuando resguarden la completa información textual o paráfrasis de esta.

Asimismo, en mi calidad de estudiante y/o autor del Trabajo Final de Graduación acepto que UNITEC/CEUTEC no se hace responsable del uso, reproducciones, venta y distribuciones de todo tipo de fotografías, imágenes, grabaciones, o cualquier otro tipo de presentación relacionado con el Trabajo Final de Graduación que el mismo autor distribuya antes y después de la entrega del documento a la Universidad.

Finalmente, declaro bajo fe de juramento, conociendo las consecuencias penales que conlleva el delito de perjurio: que soy autor del presente Trabajo Final de Graduación, que el contenido de dicho trabajo es obra original del suscrito y de la veracidad de los datos incluidos en el documento. Eximo a UNITEC/CEUTEC; así como el Tutor y Lector que han revisado el presente, por las manifestaciones y/o apreciaciones personales incluidas en el mismo, de cualquier responsabilidad por su autoría o cualquier situación de perjuicio que se pudiera presentar.

De conformidad con lo establecido en los artículos 9.2, 18, 19, 35 y 62 de la Ley de Derechos de Autor y de los Derechos Conexos; los derechos morales pertenecen al autor y son personalísimos, irrenunciables, imprescriptibles e inalienables, asimismo, por tratarse de una obra colectiva, CEDO de forma ilimitada y exclusiva a la UNITEC/CEUTEC la titularidad de los derechos patrimoniales que surjan o se deriven del Trabajo Final de Graduación. Es entendido que cualquier copia o reproducción del presente documento con fines de lucro no está permitida sin previa autorización por escrito de parte de UNITEC/CEUTEC.

En fe de lo cual, se suscribe el presente documento en la ciudad de Tegucigalpa a los 8 días del mes de enero de 2024.



**Carlos Daniel Orellana Pineda**

**11851067**

# Contenido

Resumen Ejecutivo .....	i
Glosario.....	ii
Capítulo I - Generalidades de la empresa o institución .....	1
Visión .....	1
Misión.....	2
1.1 Valores .....	2
1.2 Estructura organizacional.....	3
1.3 Departamento y área específica donde realiza la práctica.....	4
Capítulo II - Naturaleza de la práctica profesional .....	4
2.1 Objetivos .....	4
2.2 Objetivo General .....	4
2.3 Objetivos específicos.....	4
2.4 Actividades realizadas.....	4
2.5 Descripción de cargo, funciones y actividades .....	5
3. Capítulo III-Actividades de mejora .....	6
3. Situación actual .....	6
3.1 Factores de la problemática.....	7
3.2 Casos .....	7
3.2.1 Caso COCHAP.....	7

3.2.2 Caso Monitoreo y Registro.....	10
3.4 Factores detectados en la comunicación .....	10
3.4.1 Informalidad en la comunicación: .....	10
3.4.2 Métodos no efectivos.....	11
3.4.3 Caso Retraso de comunicación.....	11
3.4.4 Caso Comunicación en Emergencia de accidente de bus en carretera salida a Olancho. .....	12
3.5 Propuesta de mejora .....	13
3.5.1 Resultados de la propuesta .....	14
3.6 Outsourcing .....	17
3.6.1 En instancia, ¿Por qué?.....	18
3.6.2 ¿Cómo?.....	19
Fase 1: Contratación de servicios .....	19
Sub-Fase 1: .....	20
Proceso para el uso de las licencias:.....	22
Proceso que usa Canvas: .....	22
Fase 2: Capacitaciones sobre el uso de Canvas.....	23
Fase 3: Ejecución y Resultados esperados .....	24
Resultados de la solución esperados: .....	24
Capitulo IV Conclusiones y Recomendaciones .....	25

4.1 Conclusiones .....	25
4.2 Recomendaciones .....	27
4.3 Anexos .....	29
Bibliografía .....	32



## **Resumen Ejecutivo**

El siguiente informe trata sobre el proceso de aprendizaje para la práctica profesional en la Cruz Roja Hondureña, asignado en la Gerencia de Cooperación. La práctica profesional duró 10 semanas o (3 meses), en la que se realizaron actividades de apoyo como practicante a la organización. Dentro del tiempo establecido, se logro involucrarse en diversos procesos técnicos y esenciales que conforman la cooperación general como tal. Así como también la participación directa en estos mismos y proyectos asociados que requerían las habilidades de un estudiante con conocimientos en Relaciones Internacionales.

Durante el periodo de practica se identificaron diversos problemas dentro de la organización que brindaban un amplio campo de mejora para optimizar todos los procesos, sin embargo, la problemática que generaliza todos estos problemas es la comunicación deficiente, por lo cual, mediante muchos procesos analíticos aprendidos a lo largo de la carrera, se proporciona una solución directa, siendo esta el uso de una plataforma (Canvas) que no solo mantenga una línea de comunicación general y/o específica, pero también que proporcione otras herramientas para que otros procesos puedan ser optimizados. Para poder llegar a esta solución se realizaron diversos análisis que a continuación este informe presenta.

## Glosario

<b>Micro-proyecto</b>	Formato de una versión más pequeña y básica como propuesta financiada por Cruz Roja para impactar de forma positiva a la sociedad y el medio ambiente.
<b>Gerencia de Cooperación</b>	Gerencia encargada de evaluar, supervisar y actuar sobre todos los tratados de cooperación entre Cruz Roja y otras organizaciones para el bien común.
<b>Sociedad Nacional</b>	Miembros del voluntariado y personal administrativo de Cruz Roja a nivel nacional.
<b>Comunicación deficiente</b>	Comunicación que se ve afectada de forma negativa por uno más factores dentro de una organización
<b>IFRC</b>	Federación Internacional de la Cruz Roja

## **Capítulo I - Generalidades de la empresa o institución**

La primera evidencia de la Cruz Roja en Honduras al final del siglo XIX, por el registro que obra en la Cabecera Departamental de Yuscarán, Departamento de El Paraíso, sobre la cancelación de Cruz Roja, creada por los enfrentamientos que se dieron en el país, época en que se sucedían las llamadas “guerras intestinas”. En años posteriores hubo intentos para crear, con permanencia indefinida, a Cruz Roja Hondureña; sin embargo, se registran dos fechas importantes, el 4 de Septiembre de 1937, fecha en que se organizan sus fundadores y el 24 de Septiembre del mismo año, en que toma posesión el primer Consejo Nacional que logra su reconocimiento legal a través del Decreto Ejecutivo No. 475 del 6 de octubre de 1937 y conocida como Cruz Roja Hondureña. Conforme a su personería Jurídica, Cruz Roja Hondureña es reconocida por el Estado como una sociedad de socorro, voluntaria, autónoma, que trabaja con los vulnerables y que, en su función de auxiliar de los poderes públicos, apoya las acciones humanitarias del Estado para favorecer el mejoramiento de la situación de las personas afectadas por los desastres (Hondureña, 2023).

Además, Cruz Roja Hondureña (2023) se jacta de “llegar a la comunidad a través del voluntariado y el personal técnico, altamente capacitado para el desempeño de sus funciones y comprometido con la causa humanitaria. Incorpora las directrices del Movimiento en todas sus actuaciones y centra sus esfuerzos en la formación de su talento humano, y la ejecución de programas orientados a la difusión de los Principios Fundamentales y los Valores Humanitarios, la gestión del riesgo, la salud comunitaria y su propio fortalecimiento institucional.”

### **Visión**

Para el año 2025, somos una organización voluntaria, trabajando en red bajo el modelo regional, actuando con liderazgo y constante innovación en la labor humanitaria, brindando servicios

equitativos a la población más vulnerable, con enfoque de género, diversidad e inclusión social, transparencia, rendición de cuentas y sostenibilidad (Hondureña, 2023).

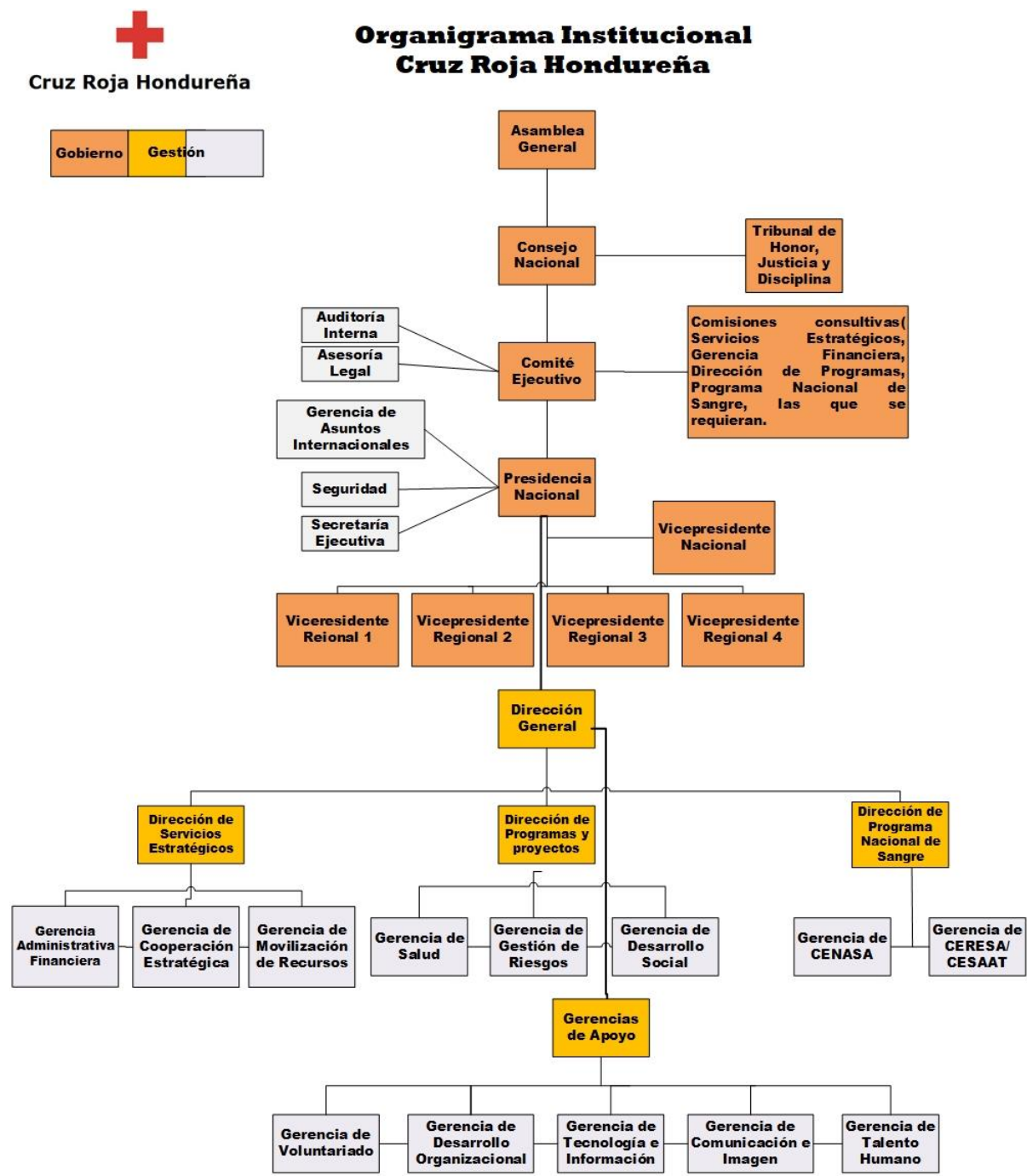
## **Misión**

Cruz Roja Hondureña es una organización humanitaria de carácter voluntario que moviliza la solidaridad nacional e internacional, que contribuye a la mejora de la calidad de vida de los más vulnerables, en cualquier circunstancia en la cual sea nuestro deber intervenir, como conflictos armados, situaciones de violencia, emergencias, crisis y desastres. Favorecemos el desarrollo integral de las capacidades de las comunidades, con enfoque de protección, género e inclusión, basados en los 7 Principios Fundamentales y Valores Humanitarios del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja (Hondureña, 2023).

### **1.1 Valores**

Humanidad, Imparcialidad, Neutralidad, Independencia, Carácter Voluntario, Unidad y Universalidad (Hondureña, 2023).

## 1.2 Estructura organizacional



Fuente: (Hondureña, Cruz Roja, 2023)

### **1.3 Departamento y área específica donde realiza la práctica**

Gerencia de cooperación estratégica: Este área se dedica a coordinar todas las relaciones entre Cruz Roja Hondureña y otras organizaciones, así como también países. Este área también se enfoca en manejar fondos de donaciones, alianzas, y tratados dentro y fuera de la organización que involucren a la organización. La gerencia de cooperación estratégica también coordina los eventos, viajes, y actividades que sean en relación a los objetivos del plan de nación y plan de Cruz Roja 2021-2025.

## **Capítulo II - Naturaleza de la práctica profesional**

### **2.1 Objetivos**

#### **2.2 Objetivo General**

Los objetivos de esta práctica profesional se enfocan en promover el desarrollo de los lazos de cooperación bilateral y multilateral entre Cruz Roja Hondureña, otras organizaciones y en algunos casos, otros países.

#### **2.3 Objetivos específicos**

Estudiar, analizar y posteriormente accionar entorno a las capacitaciones brindadas por parte de la organización, hacia la misma u otras organizaciones.

Evaluar y aprobar micro-proyectos que puedan traer bienestar y estabilidad social y ecológica.

#### **2.4 Actividades realizadas**

**Micro-proyectos:** Los micro-proyectos se basan en una actividad de reciente apertura por parte de Cruz Roja (6 meses), dicha actividad consiste en el apoyo directo a problemas sociales y ambientales presentados en las diversas zonas alrededor del país. Los problemas son analizados y

presentados en un informe de solicitud por parte de miembros voluntarios o directivos de Cruz Roja en el país.

**Capacitaciones:** Las capacitaciones son actividades que constan en una amplia variedad de conocimientos impartidos dependiendo del objetivo o solicitud que la organización vea más productivo, ejemplo de capacitaciones certificables; cursos de primeros auxilios, técnico en urgencias médicas, manejo de heridas en situaciones de riesgo, asistente en primeros auxilios, manejo de vehículos, etc... Así como también existen capacitaciones no certificables como; elaboración de micro-proyectos, cambios ambientales, cambio climático, sistemas de riesgo, etc....

## **2.5 Descripción de cargo, funciones y actividades**

**Cargo:** Practicante de Relaciones Internacionales

**Función:** Aplicación de conocimientos de cooperación y comercio internacional.

### **Actividades**

**Elaboración de informes de investigación:** Parte de las capacitaciones anteriormente mencionadas que conforma el procedimiento de solicitud de presentación y aprobación de micro-proyectos.

**Reuniones de zoom:** estas son reuniones que comúnmente ayudan a compartir, divulgar, o informar acerca de las actividades a realizar.

**Evaluación y corrección de informes de propuestas:** parte del proceso de elaboración de micro-proyectos. Se corrigen según enseñanzas previamente impartidas para proceder.

**Monitoreo post-aprobación de micro proyectos:** esto se refiere a analizar y evaluar informes y actualizaciones constantes por parte de los directivos del micro-proyecto. Y, de ser necesario, visitar personalmente la zona donde se encuentra el proyecto.

**Elaboración de presentaciones con diapositivas:** la elaboración de presentaciones es importante como material didáctico en las capacitaciones o presentaciones a superiores.

**Selección de temas para posteriormente capacitar sobre ellos:** esto se basa en la selección de temas de importancia y de mayor impacto en el momento, mediante grupos focales.

**Monitoreo de presupuestos:** evaluación de costos y precios dentro de actividades para determinar un nivel de éxito y ahorro en esas mismas.

**Actividades adicionales requeridas para ayuda:** siendo una organización cuya gran parte se centra en el voluntariado, muchas de las actividades requieren un número de voluntarios para poder llevarse a cabo.

### **3. Capítulo III-Actividades de mejora**

#### **3. Situación actual**

Después de realizar muchas entrevistas a colegas de trabajo de diversos cargos, se encontró muchos inconvenientes, sin embargo, uno resalta más que los demás, y es este de la problemática de una comunicación deficiente. Desarrollando algunas conversaciones y experimentos en los cuales se participó conforme a la labor inicial del practicante en la organización, también se encontró lo siguiente:



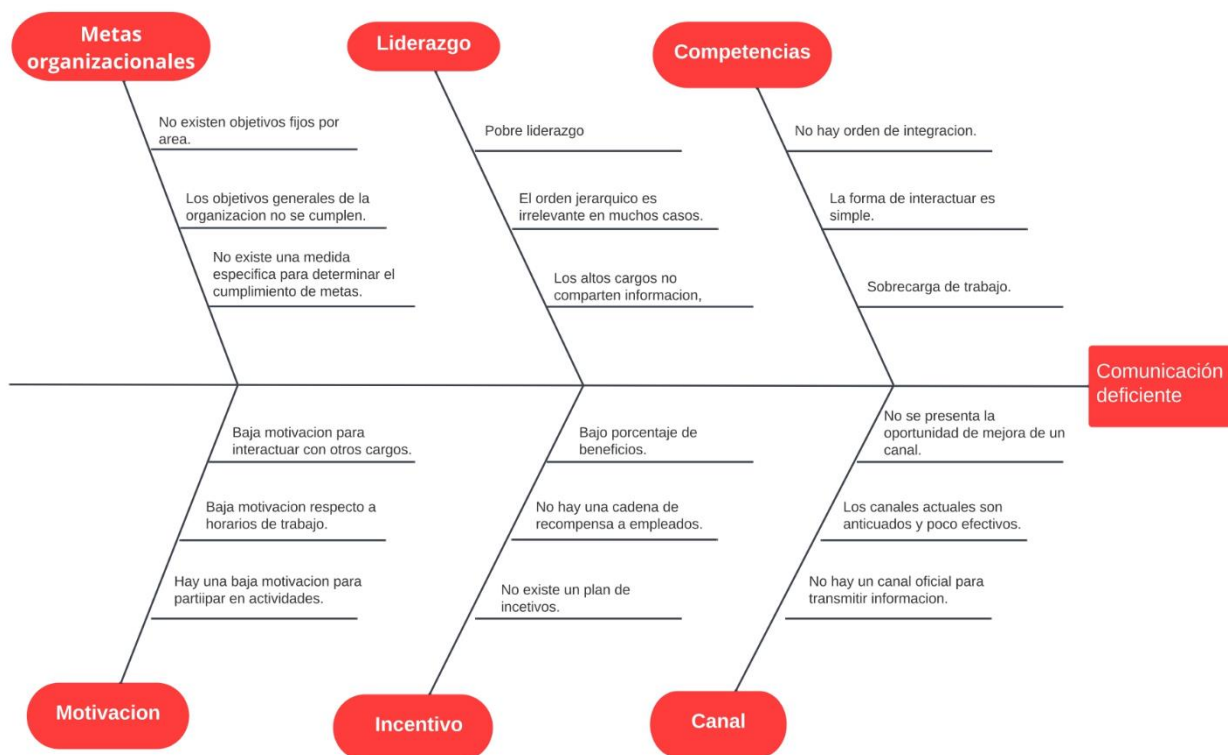
### **3.1 Factores de la problemática**

- Los puestos de trabajo no tienen un canal de comunicación específico lo cual afecta en el nivel de eficiencia y eficacia del proyecto a desarrollar.
- Los personajes de los puestos de trabajo poseen diferencias y opiniones distintas.

### **3.2 Casos**

#### **3.2.1 Caso COCHAP**

Siguiendo con el primer inciso referente al canal de comunicación, en muchos casos, siendo uno específico la revisión de la propuesta COCHAP 2024-2027. Muchas veces se hizo referencia a las personas asignadas a sus labores dentro del proyecto y ellos no respondían por medios tradicionales, dejando pasar tiempo innecesario y valioso para la aprobación del proyecto. Así como también, no presentaban resultados a corto plazo, asumiendo que están ocupados en otro trabajo, lo cual haría referencia a una de categorías “Competencia” en el diagrama de Ishikawa, que a continuación se presenta:



**Figura No.1: Diagrama de Ishikawa**

**Fuente: Elaboración propia**

Así como lo representa la Figura No.1 encontramos que muchas de estas razones son causa macro y presentan una problemática muy general, sin embargo, bajo análisis posteriores, se realizó una deconstrucción de este mismo diagrama a causas micro para identificar las raíces contextuales de nuestro problema;

**Tabla 1: Deconstrucción de diagrama de Ishikawa**

Deconstrucción de diagrama de Ishikawa: Comunicación deficiente		
Variable	Causa Macro	Causa Micro (Porque)
Liderazgo	Pobre liderazgo	Por la existencia de muchos altos cargos jerárquicos entonces la cadena de órdenes se ve afectada y chocada por otros personajes. En muchos casos esos personajes son de otras áreas.

Competencias	Sobrecarga de trabajo.	No hay una buena distribución de asignación de trabajos. Ejemplo: existen algunos empleados que trabajan horas extra con grandes cargas de trabajo y hay otros que su carga laboral es mucho menos que la de ellos en comparación. Y también esa distribución correcta de trabajo no se da por la mala comunicación entre los cargos jerárquicos.
Motivación	Baja motivación respecto a horarios de trabajo.	Esto se da porque va un poco de la mano con lo anterior, además de que algunos empleados no tienen un anuncio formal de que este mismo trabajara hasta altas horas de la noche. Ejemplo: mi compañera de trabajo ha concluido su jornada hasta las 9pm-10pm por analizar y trabajar en informes.
Incentivo	No existen beneficios, bonos o incentivos	No existe una política establecida para ello, así como también un bajo porcentaje de empleados ha comunicado formalmente su descontento respecto a la compensación salarial y lo anteriormente mencionado, de modo que no existe una fuerza mayor de demanda.
Canal	No hay un canal oficial para transmitir información.	Esto se da porque nunca se abrió un presupuesto, así como también la idea para trabajar en una plataforma con tales capacidades (que ya muchas empresas utilizan). Los cargos usan métodos de comunicación no efectivos y ocasionalmente problemáticos, pero ya los usan, así que la comunicación sigue siendo afectada y causando mayores problemas.

**Fuente: Elaboración propia**

Lo que la deconstrucción planteada explica es que existe una brecha de micro problemas surgen del problema inicial, pero aquí vemos cómo poco a poco nos apunta a una solución ideal.

### **3.2.2 Caso Monitoreo y Registro**

El sistema de monitoreo de poblaciones móviles en Centroamérica referente a los migrantes-los miembros de la organización Cruz Roja Hondureña no han estado registrando los recursos y servicios dentro de las tablas de Excel establecidas para llevar un control general el cual es de vital importancia ya que representa gastos limitados o a futuro.

## **3.4 Factores detectados en la comunicación**

### **3.4.1 Informalidad en la comunicación:**

- WhatsApp ha sido un medio de comunicación efectivo, pero no debería utilizarse como un medio formal de anuncios organizacionales o de comunicación inmediata, porque pueden suceder muchos malos entendidos respecto a la intención de un mensaje.
- Retraso de comunicación: durante la gira de taller de conceptos básicos sobre cambio climático en Ceiba, Tocoa y Roatán ocurrieron problemas respecto a los cupos de los participantes debido a que la comunicación entre la sede central y sede del norte no fue directa y realizada por WhatsApp a modo específico que;
- Taboo a hablar con cargos superiores. Existe un pequeño pero significativo margen de estigma al dirigir la comunicación con superiores debido a que se acostumbró desde un principio escalar un mensaje por categoría jerárquica, y es un problema debido a que la urgencia de un mensaje no es presentada como tal en el tiempo necesario.

### **3.4.2 Métodos no efectivos**

- El correo electrónico: siendo un método de comunicación formal y profesional, se caracteriza como tal, pero dentro y fuera de la organización este deja de ser efectivo por el tiempo que alguien pueda tardarse en leerlo.
- Comunicación entre consejos (sedes): La comunicación entre consejos es limitada, por la distancia relacionada con el nivel de contacto a importancia que estos muestran hacia un mensaje, es decir, no hay una cadena específica y determinada que pueda asegurar una respuesta fija en un lapso corto. También se identifica que muchos consejos operarán con su propio sistema, no siguen los parámetros no formales empleados en la sede inicial, haciendo que el mensaje a transmitir no haga hincapié en importancia.

### **3.4.3 Caso Retraso de comunicación**

Durante la gira de taller de conceptos básicos sobre cambio climático en Ceiba, Tocoa y Roatán ocurrieron problemas respecto a los cupos de los participantes debido a que la comunicación entre la sede central y sede del norte no fue directa y realizada por WhatsApp a modo específico que;

1. Problema: Se solicitó una lista de voluntarios en la zona para contactarlos y asegurar su puesto en el taller, pero esas solicitudes de WhatsApp permitieron que se respondieran tarde, asignaran a otra persona para el trabajo que debía obtener el contacto de esa misma, luego contactar a esa persona para solicitarlo, pasando así todo este proceso durante una semana.
  - A. Factor subyacente: y también se enviaron más invitaciones por tres personas distintas, causando en la primera actividad exceso de personas en el taller de Ceiba, multiplicando los presupuestos.

- B. Factor subyacente: No se alcanzó la población meta en el taller de Tocoa y Roatán por los procesos de cadena jerárquica mencionados, sumando que muchas invitaciones no fueron contestadas (realizadas por WhatsApp y no presencial), generando una mala solicitud de presupuesto.

#### **3.4.4 Caso Comunicación en Emergencia de accidente de bus en carretera salida a Olancho.**

##### **Contexto:**

El día 5 de diciembre del 2023 sucedió un accidente de un bus que cayó de un puente en dirección de la carretera salida a Olancho. Dicho accidente reporto numerosos heridos para los cuales muchas unidades de respuesta medica asistieron, en instancia, unidades de Cruz Roja específicamente fueron solicitadas debido a que todo paramédico de Cruz Roja Hondureña se encuentra capacitado para atender y transportar heridos en casos de esta magnitud, incluyendo en este caso al practicante y ex-paramédico Carlos Orellana. En casos como este, la sede central emite un comunicado para desplegar a todo personal capacitado.

##### **Labor:**

Asignados a una unidad, los miembros de Cruz Roja fueron instruidos mediante muchos procesos comunicativos dirigirse hacia la base Campo Parada Marte para transportar y estabilizar a los heridos al Hospital Escuela Universitario, que viajaban en Helicóptero desde el lugar de los hechos hacia la base.

##### **Problema:**

Los paramédicos fueron instruidos a dirigirse a la base militar, pero dado que el comunicado se emitió y transportó por muchos medios y cargos de Cruz Roja, en algún punto específico, el comunicado llegó a su destino con información incorrecta de modo que el helicóptero no llegaría a Campo Parada Marte, si no a otra base militar, haciendo que las unidades de Cruz Roja perdieran 30 minutos de valioso, lo que fue increíblemente costoso para los heridos que necesitaban transporte. Como paramédico, el uso del tiempo y la comunicación son vitales en todo momento, ya que son vidas humanas en juego.

### 3.5 Propuesta de mejora

Así como vemos a continuación:

**Tabla 2: Desglose de soluciones**

Problema a Solucionar		Falta de medio de comunicación oficial, formal y estricto.
No.	Solución Propuesta	Descripción
Soluciones Existentes		
1	Reuniones por zoom	Los empleados usan zoom para realizar comunicados esporádicos pero efectivos.
Prácticas Latentes		
2	Retiros mensuales	Retiros (viajes) que se basen en la mentalidad de los empleados, reflexionar sobre su desempeño y los objetivos de la institución, así uniendo a los empleados
3	Manuales de comunicación interna	Manuales diseñados profesionalmente con instrucciones, objetivos, técnicas y consejos para unificar la comunicación de los equipos.
4	Capacitaciones internas	Capacitaciones generales para todas las áreas que se refieran a la unidad en comunicación.
Desviaciones Positivas		
5	Los cargos utilizaran WhatsApp	Los empleados continuaran utilizando WhatsApp como medio de comunicación oficial.
6	Grupos focales	En algunos casos, los grupos focales se han utilizado como medio de comunicación entre sedes, específicamente para proyectos conjuntos.
Mejores Prácticas Externas		

7	Outsourcing	Uso de empresas dedicadas al trabajo de equipos. (Sinergia Honduras) Blackboard, Canvas, Wix, etc.... Que propongan nuevas formas de comunicación y conexión.
---	-------------	---

**Fuente: Elaboración propia**

Se identifican diversas soluciones a la problemática presentada. Estas opciones se identificaron mediante análisis espaciales en el ámbito laboral ayudando las herramientas proporcionadas, formatos y metodología PDIA. Se dieron estas opciones para que fuesen alcanzables, realizables y practicas posibles, pero se hacen análisis posteriores al contenido de esta tabla para especificar y centrarse en una solución directa.

Para la siguiente etapa se realiza una tabla más específica, pero aquí se aplica el AAH (Autorización, Aceptación, Habilidad,), estas variables se presentan con una ecuación simple y permiten analizar la viabilidad ideal para que nuestra solución sea ejecutable. Es decir, ahora evaluaremos en escala del 1-3 por cada solución propuesta nuestro nivel de viabilidad por cada solución propuesta en base al AAH. Sin embargo, he aquí anticipamos que habrá un empate de resultados, por lo cual se da un seguimiento especial.

De modo que se obtienen los siguientes resultados:

### 3.5.1 Resultados de la propuesta

**Tabla 3: Espacio de cambio**

No	Solución	Autorización (1-3)	Aceptación (1-3)	Habilidad (1-3)	Sub Total (3-9)
<b>Soluciones existentes</b>					
1	Reuniones por zoom	3	2	3	8
<b>Practicas latentes</b>					
2	Retiros mensuales	2	2	1	5
3	Manuales de comunicación interna	2	2	1	5
4	Capacitaciones internas	3	3	2	8

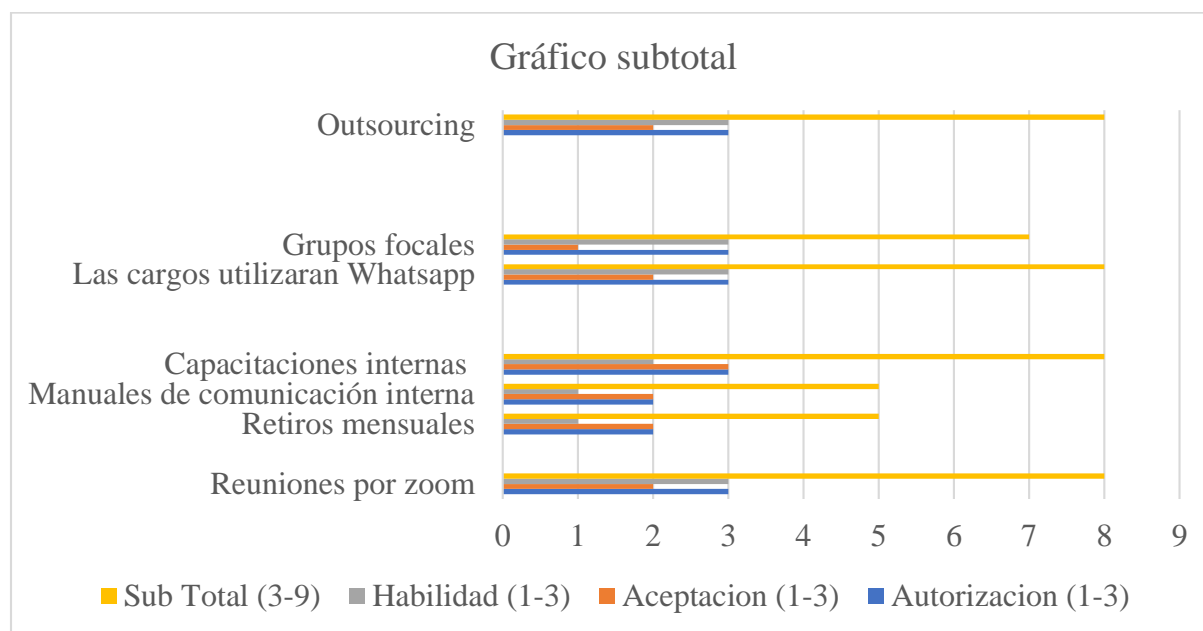


Desviaciones Positivas					
5	Los cargos utilizaran WhatsApp	3	2	3	8
6	Grupos focales	3	1	3	7
Mejores Prácticas Externas					
7	Outsourcing	3	2	3	8

**Fuente: Elaboración propia**

Como podemos ver en la Tabla 2 se presenta una evaluación de la ecuación anteriormente mencionada, y si guiamos la atención hacia nuestro resultado, observaremos que hay un empate en 4 soluciones (delineadas en amarillo).

Ahora si queremos ver algo más detallado y específico nos referimos a la Figura 1:



**Figura No. 2: Porcentaje de alcance subtotal.**

**Fuente: Elaboración propia**

Se analiza de la siguiente forma:

Outsourcing, WhatsApp, Capacitaciones internas y Reuniones por zoom en color amarillo tienen un alcance de 8, dejando así estas opciones disponibles para un análisis posterior aún más específico de modo que nuestro resultado se mantenga en su objetivo inicial y es la especificidad.

Nota: En los análisis realizados, ninguna opción alcanzó la nota máxima 9.

Ahora bien, si tomamos estos datos podemos determinar que un empate de resultados es problemático para nuestra propuesta, por lo que se realiza la siguiente tabla:

**Tabla 4: Análisis de desempate**

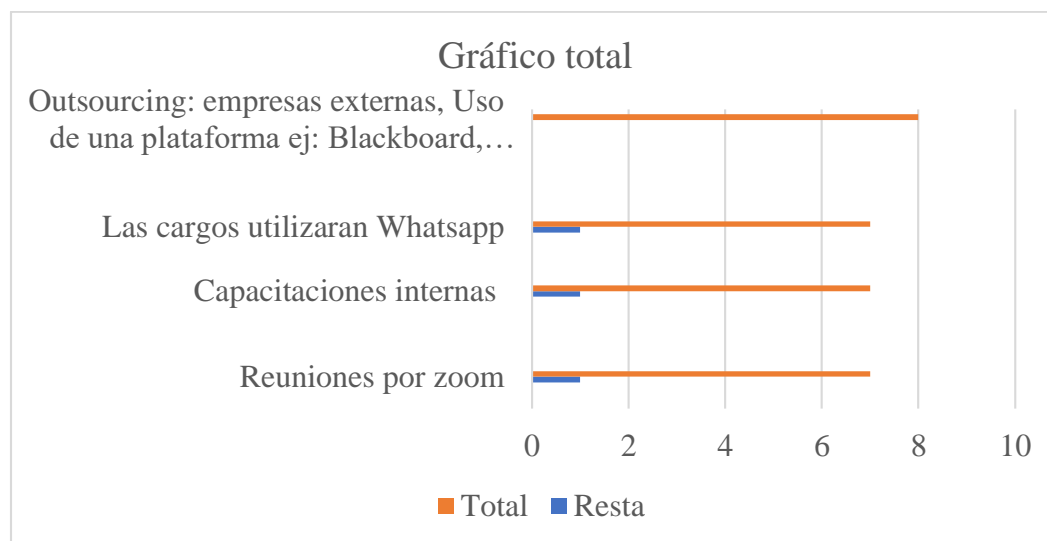
Empate	Desempate post-investigación de opiniones de los empleados sobre los puntajes más altos	Resta	Total
Reuniones por zoom	No es práctico-se reduce la habilidad	1	7
Capacitaciones internas	No se alcanza la población meta-se reduce aceptación	1	7
Los cargos utilizarán WhatsApp	Es poco profesional-se reduce aceptación	1	7
Outsourcing: empresas externas, Uso de una plataforma ej.: Blackboard, Canvas, Wix	No se reduce/Nota: el outsourcing puede proporcionar más soluciones	0	8
Resultado puntaje más alto		Subtotal	Total
Outsourcing	El outsourcing a una empresa dedicada a unificar grupos de trabajo para mejorar la eficiencia y eficacia, incluyendo la comunicación, dicha empresa puede incluso proveer ideas innovadoras. Empresas propuestas: Blackboard, Canvas, Wix	8	8

**Fuente: Elaboración propia**

Ahora bien, encontramos una forma de evaluar nuestros resultados vistos en la Tabla 2 y es que ahora mediante un nuevo análisis intrínseco, restaremos 1 o más puntos a los resultados dependiendo de un nuevo nivel de viabilidad propuesto en base al AAH dentro del contexto

específico. Es decir, se evalúa una nueva ecuación según el nivel de superioridad e inferioridad de cada nuevo subtotal.

En términos aún más específicos, nos referimos al siguiente gráfico:



**Figura No.3 Porcentaje de alcance total.**

**Fuente: Elaboración propia**

Obteniendo estos resultados, concluimos que el máximo nivel de viabilidad se identifica en el outsourcing debido a que este mismo no se reduce en ningún contexto del AAH en nuestro nuevo análisis.

### 3.6 Outsourcing

Ahora bien. ¿Porque el outsourcing?

Este fenómeno comenzó en los años cuarenta del Siglo XX en Estados Unidos y los primeros registros que se tienen de la externalización datan de mediados de los años sesenta cuando las organizaciones consideraban necesaria la contratación de centros de especialistas en computación para ayudarlos en sus áreas financieras y de operaciones (Vasquez & Alvarado, 2020).

El outsourcing acude a un tercero para que este mismo proporcione un servicio o una solución directa a una problemática presentada, es decir, contratar un ente externo a nuestra organización para orientar sus esfuerzos a la resolución de esa problemática.

En instancia Rodríguez (2015) observa al outsourcing como una decisión estratégica que implica la contratación de determinadas actividades no estratégicas o procesos de negocio necesarios para la fabricación de bienes o el suministro de servicios mediante acuerdos o contratos con empresas de alta capacidad para que se encarguen de dichas actividades o procesos, con el fin de mejorar la ventaja competitiva.

Entonces, ¿Por qué y cómo utilizamos el outsourcing en nuestra propuesta?

Si nos referimos a la Tabla 2, podemos observar entre paréntesis que colocamos Blackboard y Canvas como las dos mejores opciones dentro de la mejor representación de outsourcing para nuestra problemática comunicativa.



Fuente: Blackboard Learn/ Canvas Instructure

### **3.6.1 En instancia, ¿Por qué?**

Visto como ejemplo utilizado en UNITEC, Blackboard y Canvas han representado un nivel efectivo de comunicación, así como también la proporción de otras herramientas útiles para Cruz Roja. Ambas plataformas tienen la capacidad de mantener una red de empleados conectada en

horas laborales y horas libres, ya que, en sí, para implementar esto debemos considerar un nivel de reformulación sistemática el cual será explicado en “3.6.2 ¿Cómo?” Este tipo de plataformas permiten conectar niveles superiores e inferiores de forma innovadora, mantienen un lazo de comunicación estricto y formal, y proporcionan un sistema general de información y herramientas que permiten a la organización evolucionar y reducir ciertos costos operativos como; papel, horas de trabajo, moras por incumplimiento de fechas, etc....

La comunicación deficiente de la organización ha causado todos los problemas nacientes de la problemática general, o sea, indirectamente se resuelve el resto de la cadena problemática que pueda causar, de modo que las raíces hipotéticas dejan de ser hipotéticas y se vuelven realidad cuando conectamos la solución con la problemática.

### 3.6.2 ¿Cómo?

Aquí nos guiamos en la parte específica de encargar ciertas actividades o procesos a la empresa externa, que será el enfoque principal de nuestra propuesta dividido en tres fases.

#### Fase 1: Contratación de servicios

En esta fase evaluamos cuál de las dos plataformas es una mejor opción viable para una solución específica, aplicamos una variante del AAH.

**Tabla 5: Análisis comparativo de proveedores de servicios.**

	Blackboard	Canvas
Explicación	Bueno para organizaciones grandes	Bueno para organizaciones
Clasificación	3.60/5	4.10/5
Sistema	Suscripción	Suscripción
Alcance	Académico-Empresarial	Empresarial
Evaluación	Complejo de aprender, extenso, tiene su propio servicio de reuniones virtuales	Limpio, organizable, simple de aprender, extenso y modificable
Precios	9,000\$ al año por departamento	299\$ por usuario al año

**Fuente: Elaboración propia**

Resultado: Canvas se ha presentado como la opción más viable en relación a precio y calidad, es fácil de enseñar, es expandible, versátil y mucho menos costoso que Blackboard. Canvas provee mucho menos de lo que provee Blackboard, sin embargo, en este caso aplicado a nuestra solución, no se necesita mucho más que aquello que nos orienta a formar un vínculo comunicativo efectivo, lo cual, es brindado por Canvas.

*Nota: Ambos proveedores poseen una prueba gratis de uso.*

Canvas proporciona 2 semanas de uso gratis.

Posteriormente a la selección de proveedor, se procederá a usar de forma gratuita el servicio para que los rangos superiores puedan familiarizarse con el sistema, ya que habiendo considerado lo anterior, existe un nivel 3 de aprobación. Posteriormente llevar la propuesta de solución al sistema de micro-proyectos ya utilizado por Cruz Roja y trabajar mediante los fondos brindados para adquirir los paquetes necesarios.

En cuanto a costos, la empresa pagaría por un servicio de 299\$ por usuario al año, 7,475lps. Este costo es un precio único y no modificable, es decir, bajo un contrato previamente leído y firmado, Canvas se compromete a que el precio de este servicio será siempre el mismo que en un principio fue adquirido. Lo que hace que sea mucho más viable en precio-calidad que en Blackboard.

Proceso de adquisición y licencias:

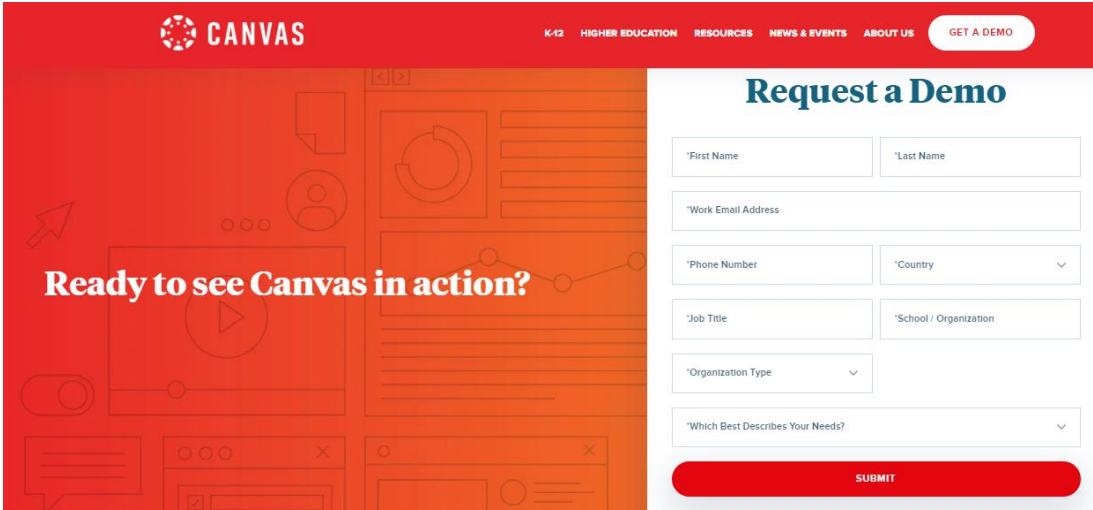
**Sub-Fase 1:**

Para poder adquirir Canvas lo primero que se debe de hacer es ingresar a la página y solicitar información directamente o como el proceso renovado al 2023; solicitar una prueba demo,

posteriormente a la prueba demo, el proveedor (Canvas) dará una continuación al cliente (Cruz Roja)

Para poder hacer uso de una prueba gratuita se deberá llenar un breve formulario solicitando el uso de este mismo:

<https://www.instructure.com/canvas/>



The image shows a screenshot of the Canvas website's 'Request a Demo' form. The form is set against a red background with a white sidebar on the right. The sidebar contains the following fields: 'First Name', 'Last Name', 'Work Email Address', 'Phone Number', 'Country' (a dropdown menu), 'Job Title', 'School / Organization', 'Organization Type' (a dropdown menu), and 'Which Best Describes Your Needs?' (a dropdown menu). A prominent red 'SUBMIT' button is located at the bottom of the form. The main content area on the left features the text 'Ready to see Canvas in action?' overlaid on a faint background image of a user interface.

**Copyright © 2008-2023 Instructure, Inc. Todos los derechos reservados**

Dado que todo personal administrativo de Cruz Roja posee un correo institucional, cargo, y numero personal, el proceso de solicitud no estaría interrumpido de dicha forma.

Adicionalmente, se puede ingresar a:

<https://www.instructure.com/request-demo>

Es el link directo por el que se iniciará un proceso de preguntas dentro de un formulario para adquirir una prueba gratuita. He aquí el primer paso solamente solicita el correo institucional. Nuevamente, después de concluir el uso o el tiempo ofrecido por la prueba gratuita, el proveedor dará seguimiento a los servicios ofrecidos.

### **Proceso para el uso de las licencias:**

A través de API abiertas y el cumplimiento de los estándares LTI, Canvas LMS proporciona una fácil integración con una red de más de 600 socios de tecnología educativa, incluidos Google Classroom, Microsoft Teams, Zoom y Adobe. Permite a los administradores y profesores innovar y personalizar cursos mientras brinda a los estudiantes una experiencia personalizada y atractiva. Como plataforma comercial de código abierto, Canvas LMS mantiene y desarrolla un árbol de código fuente, pero ofrece dos licencias, lo que brinda transparencia (cualquiera puede ver su código) y soporte a nivel empresarial. Con la licencia comercial, Canvas LMS puede migrar los cursos de los clientes, integrarse con su SIS y hacer avanzar su institución hacia el siglo XXI de tecnología de gestión del aprendizaje. Todo esto bajo una estructura de costos todos incluidos, sin tarifas ocultas ni costos adicionales a medida que crece su comunidad escolar (LMS, 2023).

### **Proceso que usa Canvas:**

Tal y como lo expone Canvas LMS (2023) “En Instructure, hemos adoptado un modelo simple. Somos dueños de la tecnología, pero la tenemos de código abierto. Esto se gestiona manteniendo y desarrollando un árbol de código fuente, pero ofreciendo dos licencias. La licencia de código abierto está disponible para que el mundo la audite, la use y la aumente, pero la licencia comercial es lo que vendemos y respaldamos. Con la licencia comercial, podemos migrar sus cursos, nos integramos con su SIS y llevamos a su institución al siglo XXI de tecnología de gestión del aprendizaje. La licencia comercial también es la base de la solución Canvas Cloud, que es la forma más fácil y escalable de utilizar nuestra tecnología.

Este modelo de licencia dual nos permite asumir un compromiso serio con la apertura, pero al mismo tiempo tener un negocio estable y rentable para respaldar un cambio real en la industria.”



Lo anterior significa que no hay preocupación alguna por costos o licencias adicionales, es decir, el método propuesto por Canvas para el uso de sus licencias es simple, estricto y completamente transparente, que es exactamente lo que una organización como Cruz Roja Hondureña necesita. Todas aquellas licencias de Canvas van incluidas en el contrato brindado por ellos mismos una vez que finalice la prueba demo.

La adquisición de los servicios de Canvas propone una forma simple del uso de las licencias a modo que todo proceso extenso se minimiza al uso directo de ellas mismas, es decir, al momento de adquirir los servicios, bajo acuerdos previos, ya estaremos haciendo uso de las licencias directamente.

## Fase 2: Capacitaciones sobre el uso de Canvas

**INSTRUCTURE** EDUCACIÓN BÁSICA EDUCACIÓN SUPERIOR RECURSOS NOTICIAS & EVENTOS NOSOTROS [SOLICITAR UNA DEMO](#)

**NUESTRA COMUNIDAD**

### Canvas, una gran familia feliz

Somos el LMS N° 1 del mundo, pero no lo logramos solos. Conoce nuestra comunidad de más de un millón de usuarios perspicaces, comunicativos y amantes del aprendizaje.

[CONOCE LA COMUNIDAD →](#)

- Linda**  
Educación superior  
"Las pautas ahorran tiempo y garantizan la uniformidad".
- Kona**  
Educación superior  
"Perfeccione su curso con MasteryPaths".
- James**  
Profesor de Matemáticas  
"Creé una serie de 'Cavancements' y les compartí..."
- Matt**  
K-12  
"Use lo nuevo de Google Assignments (y lo antiguo también)".
- Katrina**  
Gerente de Productos  
"La Comunidad es una mina de ideas y comentarios".  
[Activar Windows](#)  
Ve a Configuración para activar Windows.

**Copyright © 2008-2023 Instructure, Inc. Todos los derechos reservados**

Esta fase es esencial, ya que debemos capacitar al personal sobre cómo usar la plataforma, de modo que los empleados tengan un dominio total sobre el uso de la plataforma no solo para fines comunicativos (lo cual ya es incluido en el servicio), así como también podamos asegurarnos de que dicho personal mantenga un margen de comprensión sobre el panorama efectivo que se desea alcanzar. Estas capacitaciones pueden ser facilitadas de dos formas:

- Videos y manuales creados por el mismo proveedor (Canvas).
- Capacitación mediante el practicante, que para ciertos niveles académicos está mucho más que necesariamente capacitado el mismo para enseñar esta información al público.

### **Fase 3: Ejecución y Resultados esperados**

Una vez que la fase 2 se haya completado, se pondrá en marcha la ejecución de la propuesta de solución, dentro de la cual ya hay un periodo de prueba existente por parte del proveedor. Así como también en este periodo de ejecución de la tercera fase, se hará la distribución de usuarios por área específica, trabajando de la mano con el área de IT para mantener un orden general.

#### **Resultados de la solución esperados:**

- La entrega de informes, trabajos, tablas, y categorías se realizará en las fechas establecidas.
- La comunicación entre empleados (para propósitos organizacionales) se realizará únicamente mediante la plataforma Canvas.
- El nivel de productividad aumentará considerablemente, así que los empleados ahora actualizarán su proceso de trabajo usando la plataforma, así otros pueden aportar, supervisar o corregir en un tiempo establecido.
- La comunicación general entre Consejos (sedes) mejorará a nivel local de modo que los procesos administrativos para atención de voluntariado sean efectivos. Así como también, los procesos para llevar a cabo eventos no deberán tener problemas a causa de comunicación.
- Cuando la comunicación en la sede central mejore, este proyecto se ampliará a nivel nacional.

- Se eliminará toda informalidad de comunicación, así como también posibilidad de malos entendidos y presentaciones tardías de avances, propuestas y entregas definitivas de informes de proyecto por falta de comunicación.
- Se facilitarán los registros de toda información, bases de datos y anuncios organizacionales, ya sean internos o externos. Después, esto dará fácil acceso a la información para el voluntariado y personal administrativo.
- Acceso fácil e inmediato a contacto de personal de Cruz Roja activo para emergencias.

## **Capítulo IV Conclusiones y Recomendaciones**

### **4.1 Conclusiones**

En mi etapa profesional en la Gerencia de Cooperación en Cruz Roja Hondureña he adquirido una valiosa experiencia que contribuyó a mi desarrollo profesional y personal. A continuación, se presentan las principales conclusiones derivadas de esta experiencia:

#### **Aprendizajes Significativos:**

En la práctica he tenido la oportunidad de profundizar mis conocimientos en procesos internos y externos de la naturaleza de los lazos bilaterales, y de cooperación general para realizar proyectos que beneficien a una o ambas partes para lo cual he adquirido habilidades prácticas muy relevantes para mi carrera. La exposición a situaciones del mundo real ha mejorado mi comprensión y aplicación de conceptos teóricos aprendidos durante mi formación académica.

#### **Desarrollo de Habilidades:**

La participación en proyectos clave, específicamente la evaluación y participación de los micro-proyectos e informes de cooperación para tratados entre Cruz Roja y otras organizaciones

me ha permitido desarrollar habilidades prácticas, tales como formulación de propuestas de proyectos, evaluación de presupuestos, repaso de tratados, leyes, reglamentos y lineamientos para la naturaleza de un lazo de cooperación. También la participación directa en el área prehospitalaria, son habilidades que considero fundamentales para mi futuro profesional y desarrollo como persona. La mentoría y el trabajo en equipo han sido pilares importantes en este proceso, fortaleciendo mi capacidad para colaborar eficazmente en entornos laborales.

La diversidad de desafíos encontrados durante la práctica me ha enseñado a ser más eficiente y adaptable para abordar y solucionar problemas de manera efectiva. La resolución de situaciones imprevistas ha fortalecido mi capacidad para tomar decisiones informadas y asumir responsabilidades bajo momentos de presión y/o tensión, es decir, situaciones que presenten peligro, límite de tiempo, y extensa carga laboral.

Relaciones Profesionales:

Establecer relaciones sólidas con colegas y profesionales de muchos sectores asociados e incluidos aquellos dentro de la Gerencia de Cooperación ha sido un componente esencial de mi experiencia.

Contribución al Equipo y Resultados Alcanzados:

Me siento orgulloso de haber contribuido de manera significativa al éxito de proyectos específicos, como;

Proyecto Chamelecón.

Proyecto COCHAP.

Proyecto de Taller sobre Conceptos Básicos de Cambio Climático.

Formulación de proyectos en la Sociedad Nacional.

Informe Anual Cruz Roja Hondureña.

Los resultados obtenidos demuestran no solo mi habilidad para aplicar conocimientos, sino también mi compromiso con la excelencia y la consecución de objetivos brindados al inicio de esta Práctica Profesional.

## **4.2 Recomendaciones**

Recomendaciones a Cruz Roja Hondureña:

- Se recomienda a la institución mantener un canal de comunicación formal en todo momento para evitar malos entendidos y problemas relaciones al ámbito laboral.
- Se recomienda a la institución actualizar sus bases de datos así como también sus sistemas de recolección de información para facilitar el acceso organizacional.
- Se recomienda también el aumento de salarios para incentivar al personal empleado a ser más productivo y poder conformar un sistema saludable dentro de la Sociedad Nacional.
- Se recomienda a Cruz Roja Hondureña crear un programa detallado de incentivos que puedan promover el esfuerzo y motivación de empleados y voluntarios.

Recomendaciones a colegas de Relaciones Internacionales:

- Se recomienda a los colegas mantener un medio de comunicación confiable de información para mantenerse al tanto día a día sobre noticias y eventos confiables y transparentes.
- Se recomienda a los colegas mantener un horizonte realístico y tangible respecto a sus futuros como profesionales.
- Se recomienda a los colegas fortalecer un grupo general, no dividido y saludable en todo momento para crear un sentimiento de compañerismo fuerte en la carrera y así lograr la participación de un porcentaje óptimo de estudiantes.

Recomendaciones a la Universidad:

- Se recomienda a la universidad apoyar y fortalecer los incentivos de emprendimientos por parte de los estudiantes, así como también aportar al diseño de un sistema de protección de propiedad intelectual.
- Se recomienda a la universidad que se fortalezca el sistema de la opinión pública para los estudiantes dentro del campus.

### 4.3 Anexos



**Anexo 1: Campo asistencia a migrantes en Danlí con cooperación de múltiples organizaciones.**



**Anexo 2: Taller de formulación de micro-proyectos y cambio climático en San Pedro Sula impartido por el practicante y compañeros de trabajo.**



**Anexo 3: Taller de conceptos básicos sobre el cambio climático y formulación de proyectos en Ceiba impartido por el practicante y compañeros de trabajo.**



**Anexo 4: Taller de conceptos básicos sobre el cambio climático y formulación de proyectos en Tocoa impartido por el practicante y compañeros de trabajo.**





**Anexo 5: Evaluación realizada por el practicante en taller de conceptos básicos sobre el cambio climático y formulación de proyectos en Roatán impartido por el practicante y compañeros de trabajo.**



**Anexo 5: Atención pre hospitalaria y traslado en ambulancia realizado por el paramédico y practicante Carlos Orellana en evento de víctimas de accidente de bus en carretera salida a Olancho.**

### **Bibliografía**

Hondureña, C. R. (2023). *Plan Nacional De Desarrollo de Cruz Roja Hondureña 2021-2025*.

Comayaguela: Desarrollo Organizacional Cruz Roja.

Hondureña, Cruz Roja. (2023). *Organigrama Institucional*. Comayaguela: Cruz Roja

Hondureña-Cruz Roja Española.

LMS, C. (2023). *What is Canvas LMS?* Salt Lake: Canvas LMS.

Milian, M. (2022). *Cómo hacer un buen pitch*. Madrid: Lanzadera.

Rodríguez, P. A. (2015). *Análisis del Outsourcing como estrategia de gestión empresarial* .

Coruña: Facultad de Economía y Empresa.

Vasquez, & Alvarado. (2020). *El outsourcing como estrategia organizacional para la competitividad* . Guadalajara: Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de

Ciencias Económico Administrativas .

Zendesk. (2022). *Pitch de ventas: 5 modelos para persuadir a más clientes*. San Francisco:

Zendesk.