

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA

UNITEC

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES

INFORME DE PRÁCTICA PROFESIONAL

SHOULDER TO SHOULDER PARA LOS NIÑOS

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN Y COMUNICACIONES

SUSTENTADO POR:

PERLA DARIANA VÁSQUEZ VILLANUEVA

11811078

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, Perla Dariana Vásquez Villanueva, de Intibucá, autora del trabajo de pregrado titulado: INFORME DE PRÁCTICA PROFESIONAL EN SHOULDER TO SHOULDER PARA LOS NIÑOS, presentado y aprobado en el mes de enero de 2024, como requisito previo para optar al título de pregrado 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 pregrado de la Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC) y del Centro Universitario Tecnológico (CEUTEC), por este medio **AUTORIZO** 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 autora del presente Trabajo Final de Graduación, que el

contenido de dicho trabajo es obra original de la suscrita 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 ocho días del mes de enero de 2024.



Perla Dariana Vásquez Villanueva

11811078

Índice

Resumen Ejecutivo.....	I
Glosario	II
Capítulo I - Generalidades de la Organización	1
1.1. Historia.....	1
1.2. Visión.....	2
1.3. Misión	2
1.4. Valores	2
1.5. Estructura organizacional.....	4
1.6. Departamento y área específica donde realiza la práctica	5
1.6.1. Departamento de Educación y Comunicaciones.	5
Capítulo II - Naturaleza de la práctica profesional	6
2.1 Objetivos.....	6
2.1.1 Objetivo general.	6
2.1.2 Objetivos específicos.....	6
2.2 Actividades realizadas	6
2.3 Descripción de cargo, funciones y actividades.....	8
2.3.1 Asistente de recaudación de fondos y comunicaciones	8
Capítulo III Actividades de Mejora.....	10
3.1 Construcción del Problema.....	10

3.1.1	Identificación de Problemas	10
3.2	Selección del Problema	12
3.2.1.	Impacto del Problema	12
3.2.2	Situación Actual.	13
3.2.3	Alcance del problema	13
3.3	Desconstrucción del problema.....	13
3.3.1	Los cinco por qué.	14
3.4	Selección de la solución	14
3.4.1	Desglose de soluciones.....	14
3.4.2	Análisis AAH básico del espacio de cambio.	17
3.4.3	Solución Seleccionada.	18
3.5	Propuesta de Mejora	18
3.5.1	Explicación a detalle de la solución.	18
3.5.2	Pasos y fases.	19
3.5.2.1	<i>Fase 1: Contratación de empleado.</i>	19
3.5.2.2	<i>Fase 2. Organización de un equipo de captación de fondos.</i>	19
3.5.2.3	<i>Fase 3: Evaluación de la autosostenibilidad del proyecto.</i>	20
3.5.3	Recursos necesarios.	20
3.5.4	Aprobaciones, aceptación y habilidades.....	21
3.5.5	Impacto.	21

Capítulo IV Conclusiones y Recomendaciones	22
4.1 Conclusiones	22
4.2 Recomendaciones.....	23
4.2.1 A la Organización.....	23
4.2.2 A colegas de RRII	23
4.2.3 A la Universidad.....	23
Referencias	24
Anexos.....	25

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1 Estructura Organizacional.....	4
--	---

Índice de Tablas

Tabla 1 Planteamiento de Solución.....	14
Tabla 2 Espacio de cambio.....	17

Resumen Ejecutivo

El presente informe sustenta la realización de mi práctica profesional en Shoulder to Shoulder Para Los Niños (StS), durante esta experiencia desarrollé diferentes actividades, el entorno laboral fue propicio para identificar problemas y elaborar una propuesta de mejora para la organización. La información de este documento se encuentra dividida en cuatro capítulos.

El primer capítulo hace referencia a las Generalidades de la Organización, aquí se expone su historia, visión, misión, estructura organizacional, el departamento y área específica en donde realicé la práctica.

En el segundo capítulo se describe la Naturaleza de la Práctica Profesional, se puntualizan los objetivos, las actividades realizadas, la descripción de cargo, funciones y actividades.

El tercer capítulo contiene las Actividades de Mejora, inicia con la construcción del problema en donde se enlistaron problemas identificados u oportunidades de mejora dentro de la organización, luego se seleccionó el problema, se explicó su impacto, su situación actual y su alcance; así mismo se hizo la deconstrucción del problema con la ayuda del método de los cinco ¿por qué? para encontrar su origen, se seleccionó la solución al problema haciendo un desglose de soluciones posibles y se evaluó el nivel de aceptación, autorización y habilidad de cada una en un espacio de cambio, de acuerdo a ese análisis se seleccionó una solución híbrida, se planteó la propuesta de mejora y su impacto.

El cuarto y último capítulo es el de Conclusiones y Recomendaciones, las primeras tratan sobre todo el proceso de práctica y las segundas están dirigidas hacia la organización, los colegas de la carrera de Relaciones Internacionales y la Universidad.

Palabras clave: Relaciones Internacionales, Educación, Captación de fondos.

Glosario

- **Global Giving:** Es una organización sin fines de lucro que apoya a otras organizaciones sin fines de lucro conectándolas con donantes y empresas (Global Giving, 2023).
- **Salesforce:** Salesforce es una empresa que ofrece software basado en la nube para ayudar a otras organizaciones a encontrar a más clientes potenciales, mejorar sus negociaciones y ventas y sorprender a los usuarios finales con un servicio excelente (Salesforce, 2023).
- **Captación de fondos:** La captación de fondos, también llamada en inglés *fundraising*, es una actividad realizada por organizaciones sin ánimo de lucro para obtener financiación en el desarrollo de sus actividades o proyectos. La finalidad de esta actividad es la recaudación de recursos económicos que permitan la supervivencia de la entidad y el trabajo en sus objetivos (Sdelsol, 2024).
- **Educación STEM:** Es un enfoque interdisciplinario al aprendizaje que remueve las barreras tradicionales de las cuatro disciplinas (Ciencias-Tecnología-Ingeniería-Matemáticas) [e integra en sus actividades todas las áreas del currículo], y las conecta con el mundo real con experiencias rigurosas y relevantes para los estudiantes (Vásquez, Sneider, Comer, 2013, c.p., Stemeducol, 2024).
- **Comunicación:** La comunicación es el intercambio de información que se produce entre dos o más individuos con el objetivo de aportar información y recibirla. En este proceso intervienen un emisor y un receptor, además del mensaje que se pone de manifiesto (Peiró, 2024).

Capítulo I - Generalidades de la Organización

1.1. Historia

Shoulder to Shoulder (2023), relata que:

En 1990, el Dr. Jeff Heck del Departamento de Medicina Familiar de la Universidad de Cincinnati, en colaboración con la gente de Santa Lucía, Intibucá, comenzó a brindar servicios de atención médica en la zona rural de Intibucá, Honduras. Este trabajo se convirtió en Hombro a Hombro, una organización no gubernamental privada sin fines de lucro. En un espíritu de colaboración y empoderamiento, Hombro a Hombro y líderes comunitarios locales también formaron Hombro a Hombro, una organización no gubernamental (ONG) comunitaria sin fines de lucro registrada en Honduras desde 1996.

Shoulder to Shoulder y Hombro a Hombro dependen de su filosofía de trabajar hombro con hombro. Hemos desarrollado una sólida red de donantes y socios comprometidos con la salud, la educación y el bienestar de las personas amenazadas por la pobreza cíclica. Nuestras asociaciones no se limitan a los Estados Unidos, trabajamos hombro con hombro con el Ministerio de Salud y el Ministerio de Educación de Honduras, gobiernos municipales, organizaciones cívicas y religiosas locales y hondureños de buena voluntad y compromiso. Más de 4000 visitantes de EE. UU. y otros países extranjeros nos han visitado para compartir nuestra misión.

En sus más de 30 años de servicio, Hombro a Hombro ha ampliado su territorio, abarcando ahora los municipios de Santa Lucía, San Antonio, Magdalena, Camasca, Colomoncagua, Concepción y San Marcos de La Sierra en la zona rural sur de Intibucá, Honduras.

En 2008, Hombro a Hombro (HaH) firmó un 'convenio' o contrato con el Ministerio de Salud de Honduras para brindar servicios básicos de salud a 36.000 personas en Intibucá. En abril

de 2015, el 'convenio' se amplió para cubrir 2 municipios adicionales (7 en total), un área de cobertura total de más de 69.000 personas. Ahora con una mayor responsabilidad hacia la comunidad, la organización tomó la decisión de dividir sus servicios entre las dos organizaciones legales sin fines de lucro, HaH y StS en 2015.

Shoulder to Shoulder (StS) se enfoca en educación, salud dental, agua potable, nutrición y programas de brigadas que conectan a la comunidad hondureña con donantes y voluntarios en los EE. UU. Hombro a Hombro (HaH) se enfoca en ser un proveedor externo de clínicas y atención médica gubernamentales, brindando educación sanitaria a las comunidades también. Sin embargo, StS y HaH trabajan en conjunto, logrando una única misión de implementar y operar servicios sostenibles y equitativamente accesibles, junto con nuestras comunidades. Juntos buscamos abordar las necesidades y mejorar a las comunidades aisladas en la región suroeste de Intibucá.

1.2. Visión

Que la gente de la Frontera en Intibucá, conocida como el Corredor Seco de Intibucá, Honduras, viva vidas más largas, más saludables, más productivas y satisfactorias en una comunidad fuerte (Shoulder to Shoulder, Inc., 2023).

1.3. Misión

Trabajar en colaboración con la población rural del sur de Intibucá, Honduras, para crear, operar y apoyar servicios de salud, nutrición y educación sostenibles y equitativamente accesibles (Shoulder to Shoulder, Inc., 2023).

1.4. Valores

Shoulder to Shoulder, Inc. (2023), trabaja bajo los siguientes valores:

- Tratamos a los pacientes, estudiantes y visitantes con respeto.

- Proporcionamos un tratamiento rápido y eficaz según corresponda.
- Brindamos información a personas y comunidades necesitadas.
- Somos honestos y transparentes con los pacientes, las comunidades y los donantes.
- Cuidamos adecuadamente los recursos.
- Tenemos habilidades para hacer el trabajo y capacitamos y desarrollamos personas.
- Nos asociamos eficazmente con gobiernos, otras ONG y grupos de ciudadanos.
- Nos esforzamos por la excelencia.
- Estamos orientados a resultados.
- Somos un equipo y mostramos respeto mutuo dentro de la organización.
- Nuestra organización prohíbe la discriminación en el empleo, los programas educativos y las actividades por motivos de raza, origen nacional, color, credo, religión, sexo, edad, discapacidad, condición de veterano, orientación sexual, identidad de género o preferencia asociativa.

1.5. Estructura organizacional

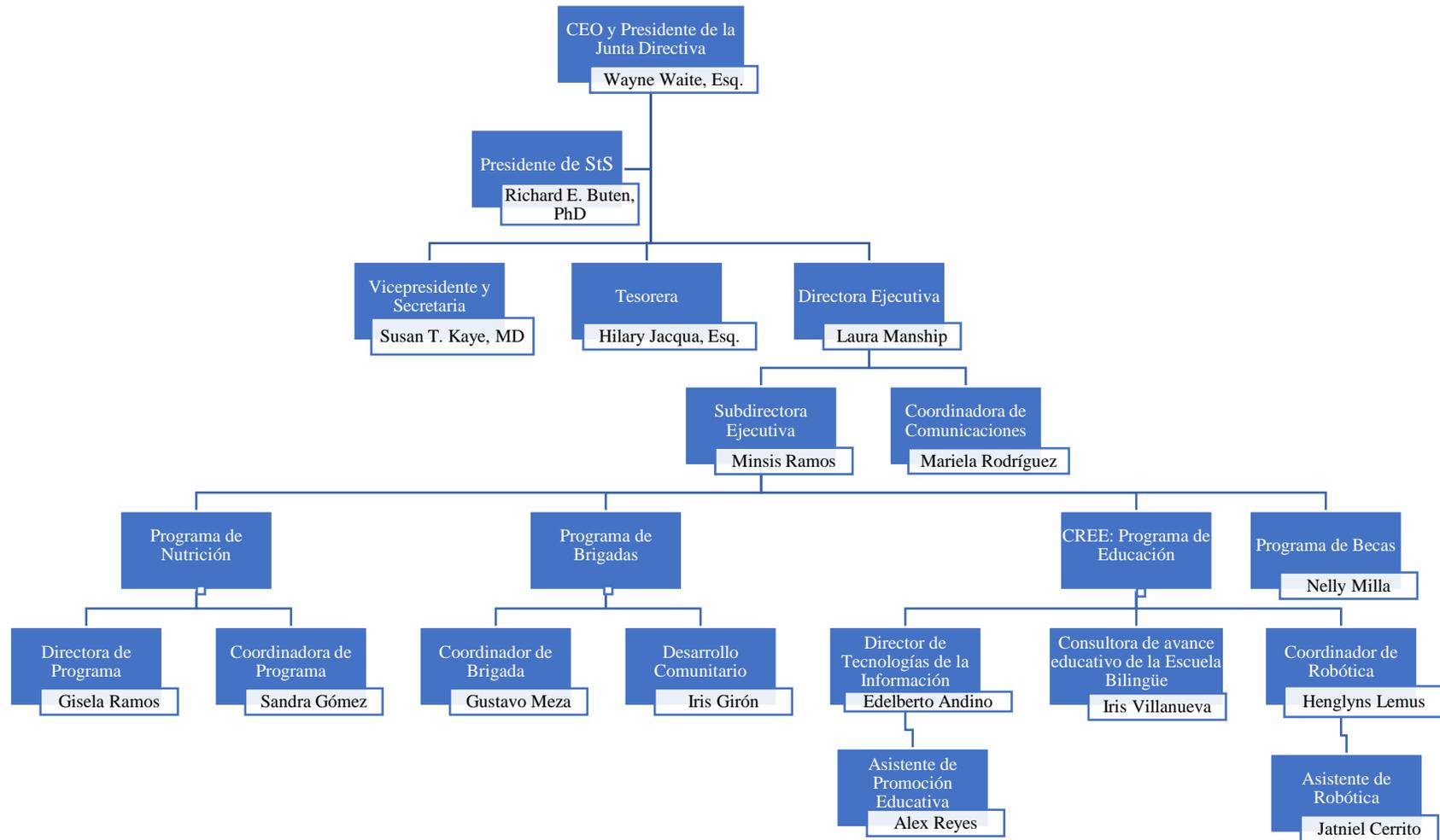


Ilustración 1 Estructura Organizacional (Fuente: Elaboración propia)

1.6. Departamento y área específica donde realiza la práctica

1.6.1. Departamento de Educación y Comunicaciones.

El Departamento de Educación está vinculado al Centro Regional para la Excelencia Educativa (CREE), un programa que incluye proyectos como la plataforma de aprendizaje Kolibri, que permite a escuelas de Intibucá acceder a contenido educativo fuera de línea de internet sobre todo en territorios aislados, además tienen diferentes proyectos de robótica para impulsar una educación en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) como Lego Mindstorms, VEX y First Global en el pasado, acompañan el conocimiento con competencias para fomentar el liderazgo en los niños y jóvenes.

Actualmente la ONG proporciona becas a 125 niños de cinco escuelas, agregado a esto desde 2022 han dado vida a un programa de lectura a nivel departamental y en 2012 se fundó el proyecto de la Escuela Bilingüe Lenca Fronteriza en el municipio de Camasca, que en 2014 se convirtió en la primera escuela pública bilingüe en Honduras. La cobertura de sus proyectos alcanza a 153 escuelas en una fase distinta.

El Departamento de Comunicación se encarga de mantener comunicación con los líderes de brigadas para brindar ayuda con logística y transporte, papeleo de voluntarios, contratación de médicos hondureños y trámites legales de aduana para el ingreso de medicamentos. Así mismo, se generan reportes cuatrimestrales en el portal de Global giving y se adaptan para el portal de Salesforce, se escriben historias impactantes y se crean campañas para recaudar fondos, se envían correos a donantes con evidencias de los resultados obtenidos en los proyectos y se les comparten campañas de donación en las que pueden participar. A esto se suma la actualización de información en el sitio web y redes sociales.

Capítulo II - Naturaleza de la práctica profesional

2.1 Objetivos

2.1.1 Objetivo general.

- Proyectar los conocimientos adquiridos a lo largo de la formación académica en la carrera de Relaciones Internacionales y experimentar el funcionamiento de las dinámicas laborales.

2.1.2 Objetivos específicos.

- Desarrollar con eficiencia las actividades encomendadas por la ONG durante el periodo de práctica profesional.
- Identificar los puntos potenciales a mejorar dentro de la organización y proponer alternativas de solución mediante el uso de la metodología PDIA (por sus siglas en inglés, Adaptación Iterativa para la Resolución de Problemas).
- Aprender hábitos de trabajo relacionados a las Relaciones Internacionales, conocer lo que se puede aportar en el sector laboral y adquirir competencias que potencien el perfil profesional.

2.2 Actividades realizadas

1. Reuniones con las coordinadoras de práctica, Minsis Ramos (subdirectora ejecutiva) y Mariela Rodríguez (coordinadora de comunicaciones), sobre indicaciones del trabajo y bienvenida.
2. Exploración de la página web Global giving para recaudar fondos.
3. Lectura de antecedentes de los programas y proyectos en el sitio web de StS y CREE.
4. Recolección de fotografías sobre la competencia regional de robótica lego 2021 y 2022.

5. Preparación de un guion de entrevista y agenda de la entrevista con los coordinadores de la competencia de robótica lego 2021 y 2022.
6. Entrevista con los coordinadores de la competencia de robótica lego 2021 y 2022.
7. Selección y redacción de la primera propuesta para la campaña de donación de noviembre.
8. Creación de un documento sobre la competencia regional de robótica Lego 2023 para actualizar el sitio web CREE.
9. Elaboración de un guion de entrevista sobre el proyecto de robótica First Global 2022.
10. Creación de un documento sobre la competencia regional de robótica Lego 2022 para actualizar el sitio web CREE.
11. Elaboración de un guion de entrevista sobre la competencia de programación VEX 2023.
12. Entrevista con el Lic. Henglyns Lemus (coordinador de los proyectos de robótica) sobre la competencia de VEX 2023 y sus antecedentes.
13. Creación de un documento sobre la competencia “First VEX STEM Center” y recopilación de fotografías del evento para actualizar el sitio web CREE.
14. Elaboración de un guion de entrevista dirigida a una estudiante del programa de becas.
15. Entrevista con una estudiante beneficiaria del programa de becas.
16. Recopilación de fotografías de la competencia internacional First Global 2022, miembros del equipo, entrenadores y mentores.
17. Creación de un documento sobre los antecedentes del proyecto de robótica VEX y recopilación de fotografías para actualizar el sitio web CREE.
18. Revisión de la traducción de documentos e informes de la ONG.

19. Creación de un documento sobre la competencia internacional First Global 2022.
20. Recopilación de fotografías de los miembros del equipo, entrenadores y mentores de la competencia internacional First Global 2021.
21. Contactar a la campeona del segundo nivel en el concurso de lectura a nivel departamental para programar una entrevista.
22. Presentación de un reporte sobre la entrevista con una estudiante becaria.
23. Elaboración de un guion de entrevista dirigida a la campeona del segundo nivel en el concurso de lectura a nivel departamental.
24. Entrevista con campeona del segundo nivel en el concurso de lectura a nivel departamental.
25. Redacción de un reporte sobre la entrevista con campeona del segundo nivel en el concurso de lectura a nivel departamental y recopilación de fotografías de la entrevistada.
26. Construcción de un plan para el programa de lectura de docentes 2024.
27. Diseño de un anuncio para contratar a un consultor de avance educativo.

2.3 Descripción de cargo, funciones y actividades

2.3.1 Asistente de recaudación de fondos y comunicaciones. Encargada de brindar apoyo al departamento de educación y comunicaciones realizando las siguientes funciones:

- Aprender sobre los diferentes proyectos en StS.
- Escribir historias para recaudación de fondos.
- Entrevistar al Staff de StS para conocer las diferentes funciones.
- Redactar correos de solicitud de fondos.

- Redactar cartas de agradecimiento a los donantes.
- Promover la campaña de recaudación de fondos para noviembre.
- Crear una propuesta de proyecto para el programa de lectura con docentes en el departamento de Intibucá 2024.
- Reunirse dos veces por semana con las coordinadoras de práctica para hacer preguntas y presentar avances de las asignaciones semanales.

Capítulo III Actividades de Mejora

3.1 Construcción del Problema

3.1.1 Identificación de Problemas.

La observación, las actividades realizadas, la investigación de antecedentes y la opinión de los empleados dentro de la ONG facilitaron la identificación de diversos problemas que hacen menos eficientes sus procesos administrativos, logísticos, sociales y políticos; además, propician un estancamiento que imposibilita el logro de sus ambiciones en su misión, visión y objetivos. A continuación, el desglose de algunos problemas detectados:

- ***Inconstante comunicación con donantes, la comunidad y mesa directiva sobre los avances y el trabajo realizado.*** El personal de la ONG por el momento es reducido, hacen mucho y reportan poco, debido a que no existe una persona encargada para esta labor. Así mismo, en la zona no hay oferta de personal humano con habilidades educativas, administrativas e idiomáticas (mínimo español e inglés).
- ***Poca documentación de historias sobre personas impactadas por los programas.*** El personal no cuenta con el tiempo necesario porque debe cubrir otras tareas diarias.
- ***Escasa comunicación directa con profesores de la Escuela Bilingüe (proyecto) y hacer visitas.*** No existe una persona encargada para esta labor, debería realizarse una vez por semana.
- ***Falta de personal bilingüe en el área.*** Las personas con habilidades idiomáticas bilingües en ocasiones residen en otros lugares del país y no acceden a trasladarse a la zona fronteriza.

- ***Falta de profesores bilingües para nuestra escuela y programa bilingüe.*** Dentro de la localidad hay docentes que desean trabajar, pero no poseen las habilidades idiomáticas requeridas.
- ***Dificultades en ingresar equipo tecnológico o comprarlo dentro del país por tarifas altas de impuestos.*** La secretaria de finanzas no ha extendido una exoneración de impuestos para StS, la ONG paga una alta cantidad de dinero en trámites de aduana cada vez que quieren ingresar equipo educativo y de salud desde los EEUU (donde el equipo es más barato y de mejor calidad). De igual manera si compran el equipo en Honduras no existe exoneración de impuestos. Una ocasión pagaron un abogado para exonerar los impuestos de aduana, pero el beneficio duró solo 3 meses y el proceso tardó 4 meses. La ONG desearía que se les extendiera un oficio para la exoneración de impuestos.
- ***Dificultad en ingresar medicamentos donados por brigadas americanas y navegar requisitos de la Agencia de Regulación Sanitaria (ARSA), que cambian seguido.***
- ***Captación de fondos.*** Aunque la ONG cuenta con cinco aliados principales: Global Giving, La Embajada Americana, el Departamento de Estado de EE.UU., el Banco de Interamericano de Desarrollo (BID) y Learning Equality, que apoyan de manera más constante, se observa la necesidad de ampliar la cartera de donantes a través de una estrategia de publicidad, contratando a una persona capacitada y bilingüe. Además, sus principales socios son de EE.UU., se podría generar una estrategia que involucre también a organizaciones o empresas de Honduras e incluso contactar a migrantes locales para proponerles involucrarse en los proyectos de StS como donantes.
- ***Ruptura en la fluidez de información para el funcionamiento del proyecto Kolibri.*** La información se corta en alguno de los eslabones, por ejemplo, se hizo una reunión

departamental para informar a los directores municipales y estos a los directores de los centros educativos hasta llegar a los docentes en las aulas. Sin embargo, muchos docentes no manejaban la información tratada en la reunión y no se logró lo esperado. Se quiere crear un sistema de monitoreo para saber en dónde se corta la comunicación.

- ***Soporte Técnico para equipo del proyecto Kolibri.*** No existe personal pagado para realizar este trabajo, son funcionarios de la alcaldía que también cumplen otras funciones dentro de la misma, así que el soporte IT se realiza solo cuando ellos pueden.

3.2 Selección del Problema

La metodología PDIA (Harvard University, 2018, pág. 8) sostiene que un buen problema es aquel que surge localmente, que es compartido por los agentes internos del proceso, debido a que su nivel de interés impulsará al cambio.

El problema seleccionado fue la captación de fondos, por su trasfondo, que incide en todas las funciones de la ONG. Se encontró que los empleados de la organización mencionaron con frecuencia las variables comunicación, tiempo, el reducido personal y las múltiples tareas; relacionándolas con el problema central.

3.2.1. Impacto del Problema.

Shoulder to Shoulder para los Niños (StS) ha creado el Centro Regional de Excelencia Educativa (CREE), un programa focalizado en garantizar el acceso a la educación y recursos educativos de clase mundial; ejemplo de ello es Kolibri, una plataforma de aprendizaje de código abierto que permite llevar la educación a zonas sin conexión a internet, esto gracias a la alianza con Learning Equality. Así mismo, cuentan con proyectos de robótica que involucran la educación

STEM (por sus siglas en inglés, Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) como VEX, Lego y First Global en el pasado.

La organización está muy interesada en expandir el alcance de sus proyectos hacia más niños y jóvenes, pero para ello son necesarios nuevos donantes y socios que inyecten fondos.

3.2.2 Situación Actual.

La captación de fondos dentro de la organización se realiza como una actividad compartida junto a las responsabilidades de algunos empleados, especialmente, la directora ejecutiva y la coordinadora de comunicaciones se encargan de velar por la función. Pero la directora ejecutiva también debe reunirse con la mesa directiva y supervisar el funcionamiento del equipo; la coordinadora de comunicaciones debe ayudar con las solicitudes y el papeleo de los voluntarios de brigadas.

Otros miembros redactan pequeñas historias para atraer donantes, pero creen que son insuficientes para demostrar todo el trabajo que realizan y sus logros. Aunque los empleados tratan de esforzarse y dar una milla extra, no hay un enfoque en la captación de fondos, por lo que está siendo difícil expandir la cartera de donantes y socios.

3.2.3 Alcance del problema.

El problema incide en todos los programas y proyectos de la ONG, porque todos funcionan con fondos externos, a excepción del programa de brigadas porque los gastos son cubiertos por los voluntarios que brindan sus servicios de salud en la región fronteriza.

3.3 Desconstrucción del problema

Para brindar solución a un problema es indispensable encontrar su origen o las causas más profundas para influir sobre ellas, para ello el método de los cinco por qué fue de gran ayuda.

3.3.1 Los cinco por qué.

- *¿Por qué la cartera de donantes y organizaciones aliadas no se ha expandido?* Porque la organización carece de una estrategia que publique y promocioe el resultado de sus esfuerzos.
- *¿Por qué la organización carece de una estrategia que publique y promocioe el resultado de sus esfuerzos?* Porque no existe un empleado específico que se dedique al área de recaudación de fondos.
- *¿Por qué no existe una persona específica para esa función?* Porque no hay personal capacitado y bilingüe localmente, además el presupuesto es limitado para garantizar sus derechos legales.
- *¿Por qué no hay presupuesto para pagar a un empleado que cumpla esa función?* Porque la organización prioriza el presupuesto para los proyectos más importantes.
- *¿Por qué la organización prioriza el presupuesto?* Porque no hay fondos suficientes.

3.4 Selección de la solución

3.4.1 Desglose de soluciones.

Tabla 1 Planteamiento de Solución

Oportunidad de Mejora		Captación de fondos
#	Solución propuesta	Descripción
Prácticas Existentes		
1	Gestión de voluntarios nacionales e internacionales para	El programa de Brigadas es el único programa que crea ingresos. Los voluntarios pagan sus gastos, su estadía y donan sus servicios profesionales en salud. Esta práctica podría acoplarse a la

	que trabajen en el área de recaudación de fondos	captación de fondos, al atraer voluntarios que empleen una estrategia publicitaria que promueva el trabajo y los logros de la ONG. Por ejemplo, la organización comparte sus informes de manera trimestral, podría elegirse una semana al mes para compartir historias y avances de manera más constante. Inclusive, si esta práctica brinda resultados notorios podría replantearse si vale la pena contratar a un empleado específico para que desempeñe la función.
Prácticas Latentes		
2	Conexiones con migrantes legales en el extranjero	La región fronteriza de Intibucá es conocida por el creciente flujo de migrantes con dirección hacia los Estados Unidos. Hasta el momento, Shoulder to Shoulder para los Niños ha invertido más de 7 millones de dólares en educación para mejorar las oportunidades de niños y jóvenes en la región. ¿Qué pasaría si los migrantes locales en EE.UU. apoyaran económicamente a niños de su lugar de origen para que puedan educarse? Se esperaría que la cadena migratoria disminuyera y se les compartiría historias reales de niños impactados al recibir su ayuda. Los migrantes legales pueden generar conexiones al compartir el trabajo de la ONG con otros migrantes legales e ilegales, con sus jefes u otras personas altruistas y animarlos a donar en cierto programa.
Desviaciones Positivas		

3	Emprendimientos	En el pasado se intentaron vender las manualidades de las jóvenes del programa “Yo Puedo”, sin embargo, la dificultad era el transporte de Honduras hacia Estados Unidos. Esta práctica se podría retomar, pero de manera diferente. Actualmente la organización tiene dos impresoras 3D, este año comenzaron a utilizarlas y a vender pequeños prototipos. Se podría gestionar una capacitación para especializarse en el rubro, enseñar a jóvenes y emprender un negocio en impresiones 3D.
Mejores Prácticas Externas		
4	Manual de captación de fondos	Aunque la ONG cuenta con cuatro principales aliados: Global Giving, La Embajada Americana, el Departamento de los Estado y otras ONG’s, la mayoría de sus alianzas son de Estados Unidos, se podría elaborar un manual para generar alianzas con empresas socialmente responsables de Honduras.
5	Contratación de un empleado que difunda el trabajo de la ONG mediante un organismo o donante que costee su sueldo	En la ONG, los empleados cumplen diferentes funciones, planifican y ejecutan diferentes programas; hacen mucho, pero difunden poco, es necesario contratar a alguien que se encargue del marketing social y la comunicación. Esta persona debe participar en espacios educativos nacionales e internacionales, como foros, simposios, paneles y ferias, para promover el trabajo de la ONG y así mismo conocer a diferentes organizaciones que tienen fondos y que están buscando implementadores.

6	Eventos benéficos	Se pueden realizar eventos para recaudar fondos en Honduras y Estados Unidos como conciertos, demostraciones de robótica, cenas de gala, eventos deportivos, etc.
---	-------------------	---

3.4.2 Análisis AAH básico del espacio de cambio.

Tabla 2 Espacio de cambio

#	Solución propuesta	Autorización (1-3)	Aceptación (1-3)	Habilidad (1-3)	Total (3-9)
Prácticas Existentes					
1	Gestión de voluntarios nacionales e internacionales para que trabajen en el área de recaudación de fondos	3	3	2	8
Prácticas Latentes					
2	Conexiones con migrantes en el extranjero	3	2	2	7
Desviaciones Positivas					
3	Emprendimientos	3	3	1	7
Mejores Prácticas Externas					
4	Manual de captación de fondos	3	2	2	7
5	Contratación de un empleado que difunda el trabajo de la ONG mediante un organismo o donante que costee su sueldo	3	3	2	8
6	Eventos benéficos	2	2	1	5

3.4.3 Solución Seleccionada.

El análisis AAH mostró la necesidad de combinar dos soluciones propuestas al problema de captación de fondos:

- Contratación de un empleado que difunda el trabajo de la ONG mediante un organismo o donante que costee su sueldo.
- Gestión de voluntarios nacionales e internacionales para que trabajen en el área de recaudación de fondos.

3.5 Propuesta de Mejora

3.5.1 Explicación a detalle de la solución.

Shoulder to Shoulder para los Niños necesita un empleado que se encargue específicamente de la recaudación de fondos, el personal es reducido para utilizar de manera eficiente los fondos, los miembros actuales del staff son administradores o ejecutores de proyectos, en ciertas ocasiones apoyan la función redactando historias o actualizando la información del sitio web, sin embargo las múltiples tareas hacen que no exista un enfoque en la captación de fondos e inclusive que sus responsabilidades sean interrumpidas.

La Contratación de un empleado que difunda el trabajo de la ONG como respuesta al problema de captación de fondos se torna complicada cuando el limitante son los fondos, por ello plantea buscar posibles donantes u organizaciones que costeen su salario. Esta medida no es extraña para la ONG, ya que muchos de sus empleados son pagados por donantes.

Aunque la contratación de un empleado que coordine la captación de fondos es viable, se pensó en generar una propuesta más sostenible y eficiente a largo plazo, por ello en una segunda

fase es necesaria la organización de un equipo de voluntarios nacionales e internacionales que apoyen la labor.

3.5.2 Pasos y fases.

3.5.2.1 Fase 1: Contratación de empleado.

1. Redacción de la descripción del puesto (Coordinador de captación de fondos)
2. Presupuesto para pago de salario y derechos legales
3. Identificación de posibles donantes
4. Gestión de fondos para salario del nuevo empleado (a):
 - Redacción de solicitud a diferentes posibles donantes y organizaciones.
5. Reclutamiento de candidatos y envío de hoja de vida
6. Redacción de una entrevista
7. Aplicación de la entrevista
8. Preselección de candidatos
9. Selección del candidato
10. Firma de contrato
11. Fase de inducción al puesto
12. Periodo de prueba (3 meses)
13. Evaluación de resultados

3.5.2.2 Fase 2. Organización de un equipo de captación de fondos.

Se organizará un equipo de voluntarios conformado por ex voluntarios de la ONG y nuevos voluntarios nacionales e internaciones.

1. Recolección de historia y hojas de vida de los voluntarios de años anteriores.

2. Contactar mediante redes sociales y medios de comunicación a los exvoluntarios.
3. Socialización de la iniciativa a través de correo electrónico.
4. Reuniones con todos los exvoluntarios dispuestos a conformar el equipo.
5. Elaboración de un plan de acción con el equipo de captación de fondos. Incluirá diversos aspectos, dentro de ellos:
 - Creación de objetivos, metas e indicadores.
 - El equipo realizará una nueva búsqueda de nuevos voluntarios para integrar el equipo de apoyo.
 - Mapeo de organizaciones nacionales e internacionales orientadas a fines educativos.
6. Evaluación y seguimiento del plan de acción en forma trimestral.
7. Evaluación final del plan de acción en el cuarto trimestre.

3.5.2.3 Fase 3: Evaluación de la autosostenibilidad del proyecto.

Se medirán los resultados realizando un balance entre la inversión realizada y los logros obtenidos, además se analizará si es necesaria la renovación del contrato del empleado existente o si el equipo de captación de fondos es autosuficiente en su labor.

3.5.3 Recursos necesarios.

- **Recursos tecnológicos:** Computadora, Internet, Correo electrónico, Teléfono, Calculadora.
- **Recurso humano:** 1 Coordinador de captación de fondos, Equipo de captación de fondos conformado por 5 voluntarios como mínimo.
- **Tiempo:** 1 año.

3.5.4 Aprobaciones, aceptación y habilidades.

Ambas soluciones fusionadas, de acuerdo al análisis AAH presentan un nivel de aprobación alto, la mesa directiva tiene de la ONG tiene el poder de decidir en su implementación; los miembros del equipo de la organización expresan un alto nivel de interés en la solución propuesta al problema, además cuentan con las habilidades necesarias para ponerla en movimiento, poseen habilidades tecnológicas y comunicativas, el pequeño inconveniente es el tiempo, tendrían que redoblar esfuerzos para ponerla en marcha.

3.5.5 Impacto.

Con la implementación de esta propuesta de mejora se espera que el proceso de captación de fondos sea más eficiente y eficaz, que la cartera de donantes y aliados se expanda en un 20% en el primer año. Además, aliviará las tareas de los empleados de la ONG porque el proceso de captación de fondos no estará dentro de sus funciones compartidas, les motivará a ejecutar y administrar con más compromiso los proyectos al observar la difusión y utilidad de su trabajo.

Capítulo IV Conclusiones y Recomendaciones

4.1 Conclusiones

- El proceso de práctica profesional fue una oportunidad de crecimiento a través del desarrollo de las asignaciones, las relaciones establecidas con personas con más experiencia, la identificación de fortalezas, retos y debilidades de mi perfil profesional. Resalto que, ciertamente un internacionalista debe tener un conocimiento integral para enfrentarse al mundo laboral, las habilidades blandas cobran un fuerte peso en estas dinámicas y generar conexiones es un importante valor agregado para aportar.
- Durante esta experiencia laboral extraje que los programas y proyectos encaminados por una organización sin fines de lucro deben diseñarse de acuerdo a los recursos disponibles, la región, y las necesidades de los beneficiarios.
- La cohesión grupal es un elemento imprescindible para el logro de la visión, misión y los objetivos de una organización; aumenta la eficiencia, motiva a los miembros del equipo de trabajo a interrelacionarse, unificar esfuerzos y mantener una comunicación efectiva.
- La Metodología PDIA propone una guía eficaz para detectar problemas en un entorno laboral y generar soluciones efectivas. En la aplicación de esta técnica es necesario escuchar a todos los involucrados, especialmente aquellos que han trabajado por mucho tiempo en la organización, institución o empresa. El espacio de cambio AAH permite elegir la solución más pertinente y asequible ante una problemática o hacer una combinación entre las propuestas.

4.2 Recomendaciones

4.2.1 A la Organización

Un aspecto que podría hacer mas eficiente el trabajo de sus pasantes es estructurar previamente un plan de asignaciones e inclusive presentar la estructura organizacional para comprender de mejor manera las funciones dentro de la organización.

4.2.2 A colegas de RRII

El tiempo en la Universidad es corto, cada periodo académico transcurre de forma efímera; por eso antes de iniciar una clase, concreten sus objetivos, no tengan miedo de hacer preguntas, si es posible tengan una libreta de curiosidades, abóquense a sus docentes, compañeros o mentores para nutrir sus conocimientos, plantéense casos de la vida real y como aplicarían ese conocimiento.

Traten de buscar pasantías, experiencias labores o actividades extracurriculares como voluntariados que les equipen para el mundo laboral y los lleve a generar conexiones de influencia. Si por alguna razón no son miembros activos o no forman parte de la asociación estudiantil, participen de sus actividades.

Focalícense en adquirir habilidades blandas como la inteligencia emocional, hablar en público y resolver problemas; además de aprender competencias idiomáticas. Disfruten de la vida universitaria, establezcan amistades dentro y fuera de la carrera, impúlsense a aprender algo nuevo como un hobby o un deporte, y lean desde el primer año libros enriquecedores.

4.2.3 A la Universidad

Para preparar internacionalistas competentes se necesitan docentes con vocación de enseñar con compromiso y dedicación. Se debe conducir al estudiante a aplicar el conocimiento fuera del aula de clase, dando apertura a experiencias de campo y resolución de problemas reales.

Referencias

Global Giving. (2023). *globalgiving.org*. Obtenido de [globalgiving.org: https://www.globalgiving.org/aboutus/](https://www.globalgiving.org/aboutus/)

Harvard University. (2018). *Caja de Herramientas PDIA*.

Peiró, R. (2024). *Economipedia*. Obtenido de [Economipedia: https://economipedia.com/definiciones/comunicacion.html](https://economipedia.com/definiciones/comunicacion.html)

Salesforce. (2023). *salesforce.com*. Obtenido de [salesforce.com: https://www.salesforce.com/es/products/what-is-salesforce/](https://www.salesforce.com/es/products/what-is-salesforce/)

Sdelsol. (2024). *Software DELSOL*. Obtenido de [Software DELSOL: https://www.sdelsol.com/glosario/captacion-de-fondos-fundraising/](https://www.sdelsol.com/glosario/captacion-de-fondos-fundraising/)

Shoulder to Shoulder, Inc. (2023). *globalgiving.org*. Obtenido de [globalgiving.org: https://www.globalgiving.org/donate/15331/shoulder-to-shoulder-inc/](https://www.globalgiving.org/donate/15331/shoulder-to-shoulder-inc/)

Shoulder to Shoulder, Inc. (2023). *shouldertoshoulder.org*. Obtenido de [shouldertoshoulder.org: https://www.shouldertoshoulder.org/who-we-are/about/](https://www.shouldertoshoulder.org/who-we-are/about/)

Stemeducol. (2024). *STEM EDUCATION COLOMBIA*. Obtenido de [STEM EDUCATION COLOMBIA: https://www.stemeducol.com/que-es-stem](https://www.stemeducol.com/que-es-stem)

Anexos

Anexo 1. Actualización del sitio web CREE.

Shoulder to Shoulder, Inc.
-CREE-
Center for Educational Excellence

Home Our Mission Our Impact Robotics Community Support Blogs Get Involved Donate

VEX ROBOTICS

What is VEX Robotics?

“VEX is educational robotics for everyone. It spans both formal and informal education with accessible, scalable, and affordable solutions. It allows educators to easily customize projects to meet the level of students’ abilities. Beyond science and engineering principles, VEX encourages creativity, teamwork, leadership, and problem solving, inspiring and preparing the STEM problem-solvers of tomorrow.”

For more information please visit the official website
<https://www.vexrobotics.com/>

Anexo 2. Ejemplo de la elaboración de un guion de entrevista.

GUIÓN DE LA ENTREVISTA		
Tema	Categoría	Preguntas
LEGO ROBOTICS 2023	Información personal	¿Cuál es su nombre? ¿Cuál fue su papel en la coordinación de la competencia de robótica Lego para este año?
	Sondeo de fuente informativa	¿En qué competencias de robótica ha estado involucrada usted?
	Organización de la competencia	¿Quiénes fueron las personas u organizaciones encargadas de coordinar el evento este año? ¿Quién financió la competencia de robótica Lego 2023?
	Equipos	¿Cuántos equipos participaron este año? ¿Se sumaron nuevos equipos o nuevos participantes? ¿Cuántos participantes conformaban un equipo? ¿Cuáles eran los requisitos para participar como equipo en la competencia? ¿Los equipos contaban con los kits necesarios?
	Mentores	¿El comité de entrenadores sigue aún vigente? ¿Cuántos entrenadores hay por equipo?
	Preparación	¿Cómo fue el proceso de preparación para la competencia?
	Desafío	¿Cuál era el tema del desafío para este año? ¿En qué consistía el desafío? ¿Cómo establecen los desafíos anuales?
	Retos u obstáculos	¿Cuáles fueron los retos u obstáculos a los que se enfrentaron durante la planificación, desarrollo y coordinación de la competencia?
	Habilidades desarrolladas	¿Qué habilidades lograron desarrollar los participantes en este proceso?
	Concurrencia	¿Quiénes asistieron al evento?
	Anécdota	¿Hubo alguna experiencia o caso que llamo su atención, fue divertida o le fue de aprendizaje?
	Satisfacción de expectativas	¿Piensa que las expectativas que tenían como coordinadores de la competencia fueron cumplidas?
Expectativas próximas	¿Qué nuevas ideas o expectativas tienen para el próximo año sobre la competencia?	

Anexo 3. Vista previa sobre el plan del programa de lectura para docentes 2024.



Plan: Programa de lectura para docentes 2024

Objetivos

- Crear un espacio que fomente el hábito de la lectura en los docentes del departamento de Intibucá para que se conviertan en formadores de generaciones apasionadas por la lectura.
- Destacar el liderazgo de autoridades educativas del departamento que incentiven la participación de los docentes en el proceso hacia ser campeones de lectura.

Centros Educativos participantes

La invitación se extiende a todos los docentes de Prebásica, Básica y Media de los diferentes centros educativos del departamento de Intibucá. Los docentes leerán en el formato de su preferencia, ya sea físico o digital. En el caso de los docentes que elijan el formato digital, pueden utilizar el dispositivo que más les convenga o les sea accesible; el libro digital estará disponible en Kolibri para los docentes que trabajan con la plataforma, para quienes no la tienen se les compartirán los libros digitales en forma compacta compatible con cualquier lector

4. Todos los campeones municipales se presentarán en la competencia final a desarrollarse en La Esperanza, Intibucá para seleccionar al campeón de lectura a nivel departamental. Los docentes participantes presentarán previamente un ensayo, el día de la competencia disertarán frente a sus similares y contestarán un cuestionario a través de la plataforma Kolibri.

La competencia final será una oportunidad para que los campeones municipales convivan y compartan sus experiencias, demuestren sus habilidades lectoras y comunicativas para consagrarse como el Campeón del departamento de Intibucá. El campeón departamental será elegido por un jurado calificador nombrado por la Dirección Departamental de Educación y el equipo Hombro a Hombro para los Niños.

Coordinadores de Actividades

La competencia de este año está planificada para que los docentes sean los protagonistas. Los directores de cada centro educativo y los directores municipales tendrán un papel fundamental al motivar a sus docentes a participar, sin embargo, la automotivación y disposición de los docentes será clave para el funcionamiento del proyecto. Esperamos que el proyecto no sea visto como una actividad estresante sino desde su diseño, como una experiencia amena, con apertura a la interacción social, la sana convivencia y la recreación por medio del intelecto, que permita el crecimiento profesional y social.

PDF de un teléfono básico. Con esta estrategia garantizamos que los docentes cuenten con los recursos necesarios para participar en la competencia.

Elección de los Campeones

El proyecto iniciará en **junio** y culminará en **agosto**. En cada fase de la competencia, los resultados serán reportados a la persona a cargo en Hombro a Hombro Para Los Niños.

La competencia se desarrollará de la siguiente manera:

1. Cada centro educativo seleccionará a su docente campeón de lectura mediante una competencia interna, en la que realizarán varios controles de lectura, exposiciones y cuestionarios, ganando quien tenga la nota más alta. El jurado lo determinará cada centro educativo, se sugiere recurrir a docentes de otros centros educativos o redes del área a fin. Los participantes que cumplen una función unidocente en su centro educativo, pasarán automáticamente a la siguiente fase.
2. Los campeones de cada centro educativo competirán a nivel de la Red Educativa a la que pertenecen para seleccionar bajo una rúbrica de evaluación al campeón de red, los docentes participantes realizarán una exposición oral y un control de lectura.
3. Los directores municipales reunirán a los campeones de cada red educativa para seleccionar de entre ellos al campeón municipal mediante una rúbrica de evaluación, los docentes participantes realizarán una exposición oral y un control de lectura.

- **Involucrados:** Hombro a Hombro Para Los Niños, Dirección Departamental de Educación de Intibucá, Directores Municipales y Distritales, Docentes de los Centros Educativos de todo el Departamento de Intibucá.
- **Encargados:** Docentes

Recompensas

- **Recompensas a nivel de Red Educativa:**
Diploma para el campeón
- **Recompensas Municipales:**
Un kit para el docente (agenda, marcadores, borrador, etc.) + libro + diploma
- **Campeón Departamental:**
Una Tablet de 12 pulgadas + un libro + un diploma
- **Reconocimiento para autoridades educativas:**
Diploma de reconocimiento a directores municipales que encaminen a sus docentes a participar en la competencia final.

Patrocinador Oficial de los premios del Programa de Lectura:

Hombro a Hombro Para Los Niños

