

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA
UNITEC**

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES

**INFORME DE PRÁCTICA PROFESIONAL
WORLD VISION S.A. de C.V.**

SUSTENTADO POR:

**ANNIE JAZMINE CASCO FINO
21821076**

**PREVIO A INVESTIDURA AL TÍTULO DE
LICENCIADA EN RELACIONES INTERNACIONALES**

SAN PEDRO SULA, CORTÉS

HONDURAS, C. A.

OCTUBRE, 2024

Contenido

DEDICATORIA.....	I
AGRADECIMIENTO.....	II
Introducción.....	III
1.CAPÍTULO I	1
1.1.1 Objetivo General.	1
1.1.2 Objetivos Específicos.....	1
1.2.1 Reseña Histórica.....	1
1.2.2 Misión.....	3
1.2.3 Visión.	4
1.2.4 Valores.	4
Organigrama.	4
2. CAPÍTULO II	5
2.1 Actividades Realizadas.....	5
2.1.1 Actualización de Presentaciones del Proyecto Empodera.	6
2.1.2 Creación de una Presentación didáctica para la Capacitación de los Colaboradores del Molino Harinero de Sula.	6
2.1.3 Visitas de Socialización en las Plantas de Gildan en San Pedro Sula y Villanueva.	7
2.1.4 Realización de Capacitación sobre Empoderamiento Femenino.	8
2.1.5 Logística de Feria de Proyectos sobre la Educación en el Hotel Copantl. .	8
2.1.6 Inventario desde el Recibimiento, Revisión y Entrega de Donaciones. ...	10
2.1.7 Documentación Digital del Proceso de Capacitación de Empoderamiento Femenino.	10
3. CAPÍTULO III	11
3.1. Mejoras Implementadas	11
3.1.1. Mejora 1: Red de Innovadores.....	11
3.1.1.1. Antecedentes.	11
3.1.1.2. Descripción de la propuesta.....	11
3.1.1.3. Impacto de la propuesta.....	13
3.2. Propuestas De Mejora	14
3.2.1. Propuesta 1: Programa de Mentores de Innovación	14
3.2.1.1. Antecedentes.	14
3.2.1.2. Descripción de la propuesta.....	15

4.CAPÍTULO IV	16
4.2 Recomendaciones	18
4.2.1. Recomendaciones para los estudiantes.....	18
Bibliografía	19
Glosario.....	20

<i>1Figura 1</i>	5
<i>2Figura 2</i>	8
<i>3Figura 3</i>	8
<i>4Figura 4</i>	9
<i>5Figura 5</i>	10

Introducción

En el presente informe se brindará información básica sobre el proceso de realización de la práctica profesional de Annie Jazmine Casco Fino en la organización World Vision, en el área de Asistencia de Gerencia Valle de Sula. Durante este período, Annie desempeñó el rol de asistente en proyectos enfocados en el empoderamiento, la educación y la transformación de la niñez, así como en la creación de oportunidades para la reinserción económica de migrantes retornados en el Triángulo Norte de Centroamérica.

A lo largo de su práctica, que abarcó diez semanas, tuvo la oportunidad de involucrarse en diversas actividades que buscan mejorar la calidad de vida de las comunidades vulnerables en esta región.

El primer capítulo del informe se centrará en los objetivos generales y específicos de la práctica profesional. Aquí se detallarán las metas que se establecieron al inicio de la experiencia, así como la importancia de aplicar los conocimientos adquiridos en el ámbito académico a situaciones reales en el campo de las relaciones internacionales.

En el segundo capítulo, se describirán las actividades realizadas, incluyendo talleres de empoderamiento femenino y programas educativos, así como las estrategias implementadas para fomentar la reinserción económica de los migrantes retornados. Este capítulo ofrecerá una visión detallada de las iniciativas en las que participó y su impacto en las comunidades.

El tercer capítulo presentará propuestas de mejora basadas en la evaluación de las actividades realizadas. Se abordarán las lecciones aprendidas y las áreas que requieren atención para optimizar los programas existentes. Finalmente, en el cuarto capítulo se expondrán las conclusiones del informe, así como recomendaciones dirigidas a la organización y a futuros practicantes.

Este informe busca ofrecer una visión integral de la experiencia de Annie en Asistencia de Gerencia Valle de Sula, destacando la relevancia de la práctica profesional en la formación de competencias y habilidades necesarias para enfrentar los desafíos en el ámbito de las relaciones internacionales y el desarrollo social.

Durante las diez semanas de práctica, se llevaron a cabo diversas actividades en el área de análisis de políticas, diplomacia y cooperación internacional. Este informe explorará cómo la experiencia en esta entidad proporcionó a Annie una perspectiva única sobre la gestión de relaciones internacionales y su impacto en la sociedad global.

Además de la descripción detallada de las actividades realizadas, se abordarán los desafíos enfrentados durante la práctica profesional y las estrategias empleadas para superarlos. La

capacidad de resolver problemas y la adaptabilidad son habilidades cruciales en el sector de las relaciones internacionales, y este informe documentará cómo estas competencias fueron perfeccionadas y aplicadas en situaciones prácticas.

En síntesis, este informe busca ofrecer una visión completa y detallada de la experiencia de práctica profesional de Annie en el ámbito de las relaciones internacionales, subrayando la importancia de esta etapa formativa en la preparación de profesionales competentes y capacitados para enfrentar los desafíos de un mundo en constante cambio. A través de este análisis, se pretende destacar la relevancia de la práctica profesional como un componente esencial en la formación académica de los futuros expertos en relaciones internacionales.

1.CAPÍTULO I

1.1 Objetivos de la Práctica Profesional

1.1.1 Objetivo General.

- Aplicar los conocimientos adquiridos durante los años de estudio universitario en el área de relaciones internacionales, mediante la participación activa en el proyecto de educación y transformación de la niñez, con el fin de promover el empoderamiento femenino y fortalecer las alianzas entre la ONG y la empresa privada para generar un impacto positivo en las comunidades.

1.1.2 Objetivos Específicos.

- Mejorar competencias técnicas en la elaboración de propuestas de colaboración, diseñando un plan de acción que integre a la empresa privada en el proyecto educativo, logrando al menos dos acuerdos de cooperación que beneficien a las comunidades atendidas.
- Adquirir conocimientos sobre la implementación de programas de educación inclusiva, participando en la evaluación de al menos dos iniciativas existentes, con el fin de identificar buenas prácticas y áreas de mejora que puedan ser replicadas en el proyecto.
- Desarrollar habilidades de liderazgo y comunicación efectiva al facilitar al menos tres talleres sobre empoderamiento femenino dirigidos a la mujer, con el objetivo de fomentar su autoestima y habilidades de toma de decisiones.

1.2 Datos Generales de la Empresa

1.2.1 Reseña Histórica.

1950

Bob Pierce funda World Vision en respuesta a la crisis de huérfanos en Corea del Sur durante la Guerra de Corea. Comienza a recaudar fondos para proporcionar asistencia humanitaria a niños necesitados.

1953

World Vision se establece oficialmente como una organización, adoptando un modelo de patrocinio de niños que permite a los donantes contribuir directamente al bienestar de un niño específico.

1960

La organización comienza a expandir sus operaciones a otros países, incluyendo Filipinas, India y varios países africanos. Se enfoca en el desarrollo comunitario y la colaboración con comunidades locales.

1966

La organización comienza a expandir sus operaciones a otros países, incluyendo Filipinas, India y varios países africanos. Se enfoca en el desarrollo comunitario y la colaboración con comunidades locales.

1970

La organización lanza su primer programa de respuesta a desastres, proporcionando ayuda a comunidades afectadas por desastres naturales y conflictos, comenzando a establecerse como un actor clave en la asistencia humanitaria.

1980

World Vision se consolida como un actor importante en la respuesta a crisis humanitarias, trabajando en situaciones de crisis en África, América Latina y Asia, y enfocándose en la rehabilitación y el desarrollo a largo plazo.

1990

La organización adopta un enfoque centrado en los derechos de los niños, alineándose con la Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas. Se enfoca en la promoción de políticas que protejan y promuevan los derechos de los niños.

1995

Se establece la Alianza Global de World Vision, que une a las oficinas de la organización en diferentes países para trabajar de manera más coordinada y efectiva en la lucha contra la pobreza y la injusticia.

2000

World Vision comienza a implementar programas que abordan la seguridad alimentaria, el acceso al agua potable y la educación, buscando empoderar a las comunidades para que sean autosuficientes.

2010

La organización comienza a centrarse más en la prevención de crisis, trabajando en la resiliencia comunitaria y la preparación para desastres, además de su respuesta a emergencias.

2015

World Vision se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, comprometiéndose a trabajar en áreas clave como la erradicación de la pobreza, la educación de calidad y la igualdad de género.

2020

World Vision adapta sus programas para responder a la pandemia de COVID-19, proporcionando asistencia a comunidades vulnerables afectadas por la crisis sanitaria y económica, y enfocándose en la protección infantil y la salud.

2021-Presente

La organización intensifica su trabajo en justicia climática, reconociendo el impacto del cambio climático en la pobreza y la vulnerabilidad infantil, y abogando por políticas que protejan a las comunidades más afectadas de la misma manera World Vision continúa innovando en el uso de tecnología para mejorar la efectividad de sus programas, utilizando datos y análisis para abordar las necesidades de las comunidades de manera más efectiva y eficiente (World América Latina- Nuestra Historia, n.d.).

1.2.2 Misión.

World Vision Honduras es una confraternidad internacional de cristianos, cuya misión es seguir a nuestro Señor y Salvador Jesucristo, trabajando con los pobres y oprimidos para promover la transformación humana, buscar la justicia y dar testimonio de la buena noticia del Reino de Dios (World Vision Honduras - Quienes Somos, n.d.).

1.2.3 Visión.

Su visión para cada niño, la vida en toda su plenitud; nuestra oración para cada corazón, la voluntad de que así sea (World Vision Honduras - Quienes Somos, n.d.).

1.2.4 Valores.

- **Cristianismo:** Reconocen a un solo Dios: Padre, Hijo y Espíritu Santo. En Jesucristo se manifiestan el amor, la misericordia y la gracia de Dios, que se revelan a la humanidad. En la abundante desbordante del amor de Dios, encuentran la llamada al ministerio. Intentan seguir a Jesucristo en su identificación con los pobres, los afligidos, los oprimidos y los marginados, así como en su especial preocupación por los niños.
- **Valor de las personas:** Consideramos a todas las personas como creadas y amadas por Dios. Damos prioridad a las personas antes que, al dinero, las estructuras, los sistemas y demás maquinaria institucional. Actuamos respetando la dignidad, la singularidad y el valor de cada persona: los pobres, los donantes, nuestro personal y sus familias, las juntas directivas.
- **Sensibilidad:** Son sensibles a las emergencias que ponen en peligro la vida, y cuando su intervención es necesaria y apropiada, están dispuestos a asumir riesgos inteligentes y a actuar con rapidez. Son receptivos en un sentido diferente ante la privación económica y social, que es profundamente arraigada y a menudo compleja. Además, son receptivos a oportunidades nuevas e inusuales, fomentando la innovación, la creatividad y la flexibilidad.
- **Servir:** Están llamados a servir a las personas más necesitadas de todo el mundo, a aliviar su sufrimiento y a promover la transformación de su condición de vida. Buscan comprender la situación de los pobres y trabajar junto a ellos hacia la plenitud de la vida, intentamos facilitar un compromiso entre pobres y ricos que abra ambos a ambos a la transformación.(World Vision Honduras - Quienes Somos, n.d.).

Organigrama.

El organigrama de World Vision Honduras refleja su estructura organizacional, diseñada para maximizar el impacto de sus programas y operaciones. En la cúspide se encuentra el Director Nacional, quien supervisa varias direcciones clave, cada una con funciones específicas:

- Dirección de Programas y Operaciones: Encargada de implementar los programas de desarrollo y de respuesta a emergencias.
- Dirección de Finanzas y Administración: Responsable de la gestión financiera y administrativa de la organización.
- Dirección de Relaciones Internacionales: Focalizada en la gestión de relaciones con socios, donantes y otras organizaciones.
- Dirección de Comunicación y Marketing: Maneja las estrategias de comunicación y las campañas de recaudación de fondos.
- Dirección de Recursos Humanos: Encargada de la gestión del personal y del desarrollo organizacional.

Esta estructura permite a World Vision Honduras operar de manera eficiente y efectiva en su misión de mejorar las condiciones de vida de las comunidades a la que sirve (World Vision Honduras, 2014).



1Figura 1

Organigrama de World Vision Honduras

Fuente: Elaboración Propia con datos tomados del sitio web de World Vision.

2. CAPÍTULO II

2.1 Actividades Realizadas

El área de trabajo se centra en el Empoderamiento, La educación y la Transformación de la niñez, además de La Reinserción Económica de Migrantes Retornados. Dentro de esta estructura, las funciones se distribuyen entre diferentes equipos que colaboran estrechamente para alcanzar los objetivos de la organización.

Cada equipo tiene responsabilidades específicas, pero todos trabajan en conjunto para asegurar que los proyectos se implementen de manera efectiva y se logren los resultados deseados. Las

actividades realizadas durante mi práctica profesional han sido variadas y se han alineado con los objetivos establecidos.

Entre las tareas más relevantes se incluyen la toma de inventario y la recepción de donaciones, que son fundamentales para el funcionamiento de los programas. Además, he participado en la actualización de presentaciones de los proyectos en los que se trabaja, lo que ha permitido mejorar la comunicación y la visibilidad de las iniciativas ante donantes y socios estratégicos. Estas actividades, organizadas por su importancia en relación con los objetivos de la práctica, reflejan el compromiso de la organización con el desarrollo social y el bienestar de las comunidades a las que sirve.

2.1.1 Actualización de Presentaciones del Proyecto Empodera.

La actividad de actualización de presentaciones del Proyecto Empodera consistió en revisar y mejorar el contenido visual y textual de las presentaciones existentes. Este proceso incluyó la incorporación de datos recientes sobre el impacto del proyecto, testimonios de beneficiarios y estadísticas que reflejan los logros alcanzados.

Se buscó que las presentaciones fueran más atractivas y efectivas para comunicar la misión y los objetivos del proyecto a diferentes audiencias, incluyendo donantes, socios estratégicos y comunidades locales. Además, se trabajó en la estandarización de la identidad visual del proyecto, asegurando que todos los materiales reflejaran la imagen y los valores de la organización.

Esta actividad no solo mejoró la calidad de las presentaciones, sino que también facilitó una mejor comprensión del proyecto por parte de los interesados, lo que es crucial para la obtención de apoyo y recursos.

2.1.2 Creación de una Presentación didáctica para la Capacitación de los Colaboradores del Molino Harinero de Sula.

La creación de una presentación de capacitación para los trabajadores del Molino Harinero de Sula fue una actividad clave en el marco de la alianza estratégica con esta empresa. Se diseñó un contenido específico que abordaba temas relevantes para el desarrollo profesional de los empleados, tales como la seguridad laboral, la eficiencia en el trabajo y la importancia del trabajo en equipo.

La presentación se estructuró de manera interactiva, incorporando dinámicas que fomentaran la participación de los trabajadores. Además, se incluyeron ejemplos prácticos y estudios de caso que reflejaban situaciones reales en el entorno laboral. Esta capacitación no solo buscaba mejorar las habilidades de los trabajadores, sino también fortalecer la relación entre la organización y el molino, promoviendo un ambiente de colaboración y crecimiento mutuo.

2.1.3 Visitas de Socialización en las Plantas de Gildan en San Pedro Sula y Villanueva.

Las visitas de socialización a las plantas de Gildan en San Pedro Sula y Villanueva fueron fundamentales para establecer un diálogo abierto entre la organización y los empleados de Gildan. Durante estas visitas, se presentaron los objetivos y actividades de la organización, así como los beneficios que se pueden obtener a través de la colaboración.

Se llevaron a cabo sesiones informativas donde se discutieron temas como el empoderamiento femenino y la responsabilidad social empresarial. Estas interacciones no solo permitieron a los trabajadores conocer más sobre la misión de la organización, sino que también facilitaron la identificación de áreas de colaboración potencial.

Al fomentar un ambiente de confianza y comunicación, se buscó crear un compromiso más fuerte entre Gildan y la organización, lo que podría resultar en futuras iniciativas conjuntas.



2Figura 2

*Socialización en Planta Gildan San Antonio
Fuente: Elaboración Propia.*

2.1.4 Realización de Capacitación sobre Empoderamiento Femenino.

La realización de capacitaciones sobre empoderamiento femenino fue una actividad central en el proyecto, diseñada para fortalecer las habilidades y la autoestima de las mujeres en las comunidades atendidas. Cada capacitación se estructuró en módulos que abordaban temas como la toma de decisiones, la gestión del tiempo y el liderazgo.

Al final de cada sesión, se organizó una actividad comunitaria que permitió a las participantes aplicar lo aprendido en un entorno práctico y colaborativo. Estas actividades no solo promovieron el aprendizaje, sino que también fomentaron la cohesión social y el apoyo mutuo entre las participantes. La combinación de teoría y práctica fue clave para asegurar que las mujeres se sintieran empoderadas y capaces de implementar cambios positivos en sus vidas y comunidades.



3Figura 3

*Capacitación en Planta Gildan San Antonio y cierre de Módulos con Actividad Comunitaria en el Hogar San José
Fuente: Elaboración Propia.*

2.1.5 Logística de Feria de Proyectos sobre la Educación en el Hotel Copantl.

La realización de una feria de proyectos sobre la educación en el Hotel Copantl fue un evento significativo que reunió a diversas partes interesadas, incluyendo educadores,

estudiantes y representantes de la comunidad. La logística y planificación del evento incluyeron la selección de expositores, la organización del espacio y la promoción del evento para asegurar una alta participación.

Durante la feria, se presentaron diferentes proyectos educativos que destacaban las mejores prácticas y los resultados obtenidos en las comunidades. Para facilitar la identificación y el acceso a la información de cada proyecto, se crearon números que diferenciaron las 29 escuelas participantes.

Además, se implementaron códigos QR que contenían la información necesaria para lograr los objetivos específicos de cada escuela. Este enfoque no solo mejoró la experiencia de los asistentes, permitiéndoles acceder rápidamente a detalles relevantes, sino que también sirvió como una plataforma para compartir conocimientos y experiencias.

El evento facilitó la creación de redes entre los participantes, promoviendo la colaboración y el intercambio de ideas para mejorar la educación en la región. La combinación de presentaciones en vivo y el uso de tecnología como los códigos QR enriqueció la interacción y el aprendizaje, asegurando que todos los involucrados pudieran beneficiarse de las iniciativas educativas presentadas.



4Figura 4

Participación de Autoridades Educativas de Quimistán, Villanueva y Choloma en el Centro de Convenciones Copantl
Fuente: Elaboración Propia.



5Figura 5

*Detalle de Participación en la Feria de Proyectos
Fuente: Elaboración Propia.*

2.1.6 Inventario desde el Recibimiento, Revisión y Entrega de Donaciones.

La actividad de inventario desde el recibimiento, revisión y entrega de donaciones fue crucial para asegurar la transparencia y eficiencia en la gestión de recursos. Este proceso comenzó con la recepción de donaciones, donde se registraron todos los artículos recibidos, seguido de una revisión exhaustiva para verificar su estado y utilidad.

Posteriormente, se organizó la entrega de estas donaciones a las comunidades beneficiarias, asegurando que los recursos llegaran a quienes más los necesitaban. Este proceso no solo garantizó una gestión adecuada de los recursos, sino que también fortaleció la confianza de los donantes en la organización, al demostrar un compromiso con la rendición de cuentas y la efectividad en el uso de los recursos.

2.1.7 Documentación Digital del Proceso de Capacitación de Empoderamiento Femenino.

La documentación digital del proceso de las sesiones de capacitación de empoderamiento femenino utilizando la herramienta de Kobo fue una actividad innovadora que buscó mejorar la recolección y análisis de datos. A través de esta herramienta, se registraron las participaciones, evaluaciones y feedback de las participantes en tiempo real.

Esta documentación no solo facilitó la evaluación de los resultados, sino que también proporcionó información valiosa para futuras capacitaciones, permitiendo ajustes y mejoras continuas en el programa. Al utilizar tecnología para documentar el proceso, se promovió una cultura de aprendizaje y adaptación, esencial para el éxito de cualquier iniciativa de empoderamiento.

3. CAPÍTULO III

3.1. Mejoras Implementadas

3.1.1. Mejora 1: Red de Innovadores.

3.1.1.1. Antecedentes.

La necesidad de fomentar un ambiente de innovación dentro de la organización ha sido evidente en los últimos años. A medida que la organización ha crecido y enfrentado nuevos desafíos, se ha identificado que la falta de un espacio estructurado para la colaboración y el intercambio de ideas ha limitado la capacidad de los empleados para proponer soluciones creativas.

Además, la diversidad de habilidades y experiencias entre los empleados no se ha aprovechado completamente, lo que ha llevado a una menor efectividad en la resolución de problemas y en la implementación de proyectos. Por lo tanto, se justifica la creación de una Red de Innovadores que permita a los empleados compartir sus ideas y colaborar en un entorno de apoyo mutuo.

3.1.1.2. Descripción de la propuesta.

La propuesta consiste en establecer una Red de Innovadores dentro de la organización, que funcionará como un espacio colaborativo donde los empleados puedan interactuar, compartir ideas y trabajar en proyectos innovadores.

Recursos utilizados:

La implementación de una plataforma en línea como QuestionPro puede ser una herramienta poderosa para fomentar la innovación y la colaboración entre los empleados. QuestionPro, conocida principalmente por sus capacidades de encuestas y

recopilación de datos, también ofrece funcionalidades que permiten crear foros de discusión y espacios de colaboración.

A través de esta plataforma, los empleados pueden publicar sus ideas, comentar sobre las propuestas de sus compañeros y colaborar en proyectos de manera estructurada y accesible. Una de las características destacadas de QuestionPro es su capacidad para facilitar la retroalimentación en tiempo real.

Los empleados pueden crear encuestas o formularios para recoger opiniones sobre sus ideas, lo que permite una evaluación rápida y efectiva de las propuestas. Esta funcionalidad no solo ayuda a identificar las ideas más prometedoras, sino que también involucra a todos los miembros del equipo en el proceso de toma de decisiones, promoviendo un sentido de comunidad y pertenencia.

Además, la posibilidad de comentar y discutir directamente en la plataforma fomenta un diálogo abierto y constructivo, esencial para el desarrollo de soluciones innovadoras. La plataforma también permite la creación de grupos de trabajo o proyectos específicos, donde los empleados pueden colaborar en tareas concretas.

Esto es especialmente útil para proyectos que requieren la participación de diferentes departamentos o áreas de especialización. Al centralizar la comunicación y la documentación en un solo lugar, QuestionPro facilita la gestión de proyectos y asegura que todos los miembros del equipo estén alineados y actualizados sobre el progreso y los objetivos.

Esta colaboración interdepartamental no solo mejora la eficiencia, sino que también enriquece el proceso creativo al combinar diversas perspectivas y habilidades. Finalmente, al utilizar QuestionPro como una plataforma de colaboración, se contribuye al desarrollo de una cultura organizacional que valora la innovación y la participación de los empleados.

Al proporcionar un espacio donde las ideas pueden ser compartidas y discutidas, se empodera a los empleados para que se conviertan en agentes de cambio dentro de la organización. Esto no solo puede resultar en un aumento en la satisfacción laboral y el compromiso, sino que también puede llevar a la implementación de proyectos exitosos que impacten positivamente en la organización y sus objetivos estratégicos.

- Se designarán facilitadores de diferentes departamentos que ayudarán a coordinar las actividades de la red y a fomentar la participación.

- Se asignará un presupuesto el cual se sigue dialogando para cubrir los costos de la plataforma digital, materiales de capacitación y eventos de networking.

Procedimientos:

- Lanzamiento de la red esto mediante un evento de lanzamiento para presentar la Red de Innovadores a todos los empleados, explicando su propósito y cómo participar.
- Sesiones de capacitación con lo que son talleres sobre metodologías de innovación, como Design Thinking, para equipar a los empleados con herramientas prácticas.
- Reuniones periódicas donde los miembros de la red puedan presentar sus ideas y recibir retroalimentación.
- Metodología de aplicación con enfoque participativo, donde se incentivará a todos los empleados a contribuir con sus ideas y a participar activamente en los proyectos.
- Se implementarán dinámicas de grupo y sesiones de brainstorming para estimular la creatividad y la colaboración por parte de cada proyecto para enlazar mas el trabajo en equipo

3.1.1.3. Impacto de la propuesta.

La implementación de la Red de Innovadores en la organización promete traer consigo una serie de beneficios significativos que impactarán positivamente en su funcionamiento. Uno de los principales beneficios es el aumento de la creatividad. Al establecer un espacio donde los empleados puedan expresar libremente sus ideas, se espera que surjan soluciones innovadoras para enfrentar los desafíos actuales.

Este ambiente propicio para la creatividad no solo estimula la generación de nuevas ideas, sino que también permite que los empleados se sientan valorados y escuchados, lo que puede resultar en un mayor compromiso con la misión de la organización.

Otro aspecto crucial de la Red de Innovadores es la mejora en la colaboración entre diferentes departamentos. La red facilitará el trabajo en equipo, promoviendo un ambiente de cooperación que fortalecerá las relaciones interpersonales.

Al trabajar juntos en proyectos y compartir ideas, los empleados podrán aprovechar las diversas habilidades y perspectivas de sus compañeros, lo que enriquecerá el proceso creativo y aumentará la efectividad de las soluciones propuestas. Esta colaboración interdepartamental no solo beneficiará a los proyectos individuales, sino que también contribuirá a una cohesión organizacional más fuerte.

Además, la Red de Innovadores ofrecerá a los empleados la oportunidad de desarrollar habilidades clave en innovación y trabajo en equipo. A medida que participen en la generación y evaluación de ideas, los empleados podrán adquirir competencias que son esenciales en el entorno laboral actual.

Este desarrollo profesional no solo beneficiará a los individuos, sino que también fortalecerá a la organización en su conjunto, ya que contará con un equipo más capacitado y preparado para enfrentar los retos del futuro. Finalmente, las ideas que surjan de la Red de Innovadores podrán ser implementadas en proyectos reales, lo que mejorará la efectividad de las iniciativas de la organización.

La posibilidad de llevar a cabo proyectos exitosos a partir de ideas innovadoras no solo contribuirá al crecimiento de la organización, sino que también fomentará una cultura de innovación. Esta cultura, que valora la creatividad y la iniciativa, puede resultar en un mayor compromiso y satisfacción laboral entre los empleados, creando un ciclo positivo que impulsa aún más la innovación y el éxito organizacional.

3.2. Propuestas De Mejora

3.2.1. Propuesta 1: Programa de Mentores de Innovación

3.2.1.1. Antecedentes.

A pesar de la creación de la Red de Innovadores, se ha observado que algunos empleados pueden sentirse inseguros al presentar sus ideas o no saben cómo llevarlas a cabo. Esto ha llevado a la necesidad de un programa de mentores que brinde apoyo adicional a aquellos que deseen desarrollar sus propuestas innovadoras, asegurando que todos los empleados tengan la oportunidad de contribuir y beneficiarse de la red.

3.2.1.2. Descripción de la propuesta.

La propuesta de implementar un Programa de Mentores de Innovación tiene como objetivo principal fomentar un entorno de colaboración y desarrollo dentro de la organización. Este programa se centrará en emparejar a empleados con experiencia en innovación y desarrollo de proyectos, conocidos como mentores, con aquellos que buscan mejorar y desarrollar sus ideas. Al proporcionar un espacio donde los empleados puedan recibir orientación y apoyo, se espera que se genere un flujo constante de ideas innovadoras que beneficien a la organización en su conjunto.

Para llevar a cabo esta iniciativa, se comenzará con la selección de mentores. Se identificarán empleados que hayan demostrado habilidades y experiencia en innovación, invitándolos a participar en el programa. Este proceso no solo asegurará que los mentores tengan el conocimiento necesario para guiar a sus compañeros, sino que también les brindará la oportunidad de compartir su experiencia y contribuir al crecimiento de sus colegas. Además, se desarrollarán materiales de apoyo, como guías y recursos, que los mentores podrán utilizar para facilitar el proceso de mentoría y asegurar que los empleados cuenten con herramientas adecuadas para el desarrollo de sus ideas.

El costo asociado a la implementación del programa incluirá un presupuesto destinado a la capacitación de los mentores y la creación de los materiales de apoyo. Esta inversión es crucial, ya que una capacitación adecuada permitirá a los mentores adquirir las habilidades necesarias para guiar y apoyar a sus colegas de manera efectiva. La capacitación puede incluir talleres sobre técnicas de coaching, habilidades de comunicación y estrategias para fomentar la creatividad, asegurando que los mentores estén bien equipados para desempeñar su rol.

El procedimiento para implementar el programa comenzará con una convocatoria abierta para seleccionar a los mentores interesados en participar. Una vez que se hayan seleccionado los mentores, se llevará a cabo la capacitación, seguida del emparejamiento de mentores con empleados que deseen desarrollar sus ideas. Este proceso de emparejamiento será fundamental para asegurar que cada empleado reciba la orientación adecuada, alineando sus necesidades con la experiencia de los mentores.

De esta manera, se establecerán relaciones de mentoría que fomenten un aprendizaje significativo y un desarrollo efectivo de ideas.

El impacto de la propuesta será significativo y multifacético. En primer lugar, se fortalecerán las ideas de los empleados, quienes recibirán orientación y apoyo, lo que les permitirá desarrollar sus propuestas de manera más efectiva. Además, se espera un incremento en la participación de los empleados en la Red de Innovadores, ya que contar con un mentor motivará a más personas a involucrarse en el proceso de innovación. Por último, los mentores también se beneficiarán al desarrollar habilidades de liderazgo y coaching, lo que contribuirá a su crecimiento profesional. En conjunto, estos resultados no solo mejorarán la calidad de las ideas generadas, sino que también aumentarán las posibilidades de éxito en su implementación, beneficiando a la organización en su conjunto.

Estas propuestas de mejora están diseñadas para fortalecer la cultura de innovación dentro de la organización y asegurar que todos los empleados tengan la oportunidad de contribuir al desarrollo de soluciones creativas y efectivas.

4.CAPÍTULO IV

4.1 Conclusiones

La práctica profesional en Vision Mundial ha representado una etapa crucial en el proceso de formación, permitiendo la aplicación de conocimientos teóricos en contextos reales y desafiantes. Esta experiencia no solo ha facilitado el desarrollo de habilidades prácticas, sino que también ha proporcionado una comprensión más profunda de las dinámicas y complejidades en el ámbito de las relaciones internacionales.

Al concluir el periodo de práctica profesional, se pueden resaltar diversas conclusiones que se fundamentan en los objetivos establecidos al inicio, los cuales permiten dar un cierre significativo a esta experiencia.

- Durante la práctica profesional en Vision Mundial, se lograron avances significativos en la implementación de proyectos enfocados en el empoderamiento y la educación de la niñez. Se establecieron alianzas con el sector privado que facilitaron la creación de oportunidades para las comunidades vulnerables, evidenciando el impacto positivo de la colaboración intersectorial.
- Los objetivos propuestos al inicio de la práctica se han comprobado en la medida en que se abordaron las necesidades de las comunidades y se promovió la transformación social. La experiencia ha demostrado que la intervención en áreas como la educación inclusiva y la reinserción económica es crucial para mejorar la calidad de vida de los beneficiarios.
- La participación activa en el proyecto de educación y transformación de la niñez ha permitido no solo aplicar conocimientos teóricos, sino también desarrollar habilidades prácticas que son esenciales en el campo de las relaciones internacionales.
- La elaboración de propuestas de colaboración con el sector privado ha resultado en acuerdos concretos que benefician a las comunidades, subrayando la importancia de la cooperación interinstitucional.
- La evaluación de programas de educación inclusiva ha proporcionado valiosas lecciones sobre buenas prácticas y áreas de mejora, lo que contribuirá a la optimización de futuras iniciativas.
- La práctica profesional en Vision Mundial ha sido una experiencia enriquecedora que ha permitido integrar la teoría con la práctica, desarrollando competencias clave y fomentando un compromiso con el desarrollo sostenible. Esta etapa ha sentado las bases para un futuro profesional enfocado en la mejora de la calidad de vida en las comunidades.
- La experiencia adquirida no solo enriquece la formación académica, sino que también aporta al campo de las relaciones internacionales al evidenciar la

importancia de la colaboración entre diferentes actores sociales. Este enfoque multidisciplinario es esencial para abordar los desafíos globales y promover un desarrollo equitativo y sostenible.

4.2 Recomendaciones

4.2.1. Recomendaciones para los estudiantes.

- Se recomienda que los estudiantes adopten una actitud proactiva durante su práctica profesional. Esto implica no solo cumplir con las tareas asignadas, sino también buscar oportunidades para aprender y contribuir más allá de lo esperado. Hacer preguntas, solicitar retroalimentación y ofrecer ideas puede enriquecer la experiencia y demostrar un compromiso genuino con la organización.
- Es fundamental que los estudiantes aprovechen la oportunidad de establecer relaciones profesionales durante su práctica. Participar en eventos, reuniones y actividades de la organización puede facilitar la creación de una red de contactos que será valiosa en el futuro. Estas conexiones pueden abrir puertas a oportunidades laborales y colaboraciones en proyectos posteriores.

- Se sugiere que los estudiantes dediquen tiempo a la reflexión sobre su experiencia de práctica. Llevar un diario o un registro de las actividades realizadas, los desafíos enfrentados y las lecciones aprendidas puede ayudar a identificar áreas de mejora y fortalecer sus competencias. Esta autoevaluación no solo es útil para el desarrollo personal, sino que también puede ser un recurso valioso al momento de elaborar informes o presentaciones sobre su experiencia.

Bibliografía

Nuestra historia. (2022, agosto 6). World Vision América Latina; World Vision America Latina. <https://worldvisionamericalatina.org/nuestra-historia/>

World Vision Honduras - Inicio. (s. f.). <https://www.worldvision.hn/>

World Vision Honduras - Quienes somos. (s. f.). <https://www.worldvision.hn/quienes-somos>

World Vision Honduras - Ejes transversales. (s. f.). <https://www.worldvision.hn/ejes-transversales>

World Vision Honduras - patrocinio. (s. f.). <https://www.worldvision.hn/patrocinio>

Glosario

Alianzas: Acuerdos de colaboración entre diferentes entidades, como organizaciones no gubernamentales y empresas, para trabajar en conjunto hacia objetivos comunes.

Capacitación: Proceso de formación y desarrollo de habilidades y competencias en individuos, con el fin de mejorar su desempeño en un área específica.

Cooperación interinstitucional: Colaboración entre diferentes instituciones, ya sean públicas o privadas, para abordar problemas comunes y optimizar recursos.

Desarrollo sostenible: Enfoque que busca satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer sus propias necesidades, integrando aspectos económicos, sociales y ambientales.

Empoderamiento: Proceso mediante el cual se otorgan a las personas o comunidades las herramientas y recursos necesarios para tomar decisiones y controlar su propia vida.

Educación inclusiva: Modelo educativo que busca garantizar que todos los estudiantes, independientemente de sus capacidades o antecedentes, tengan acceso a una educación de calidad.

Evaluación de programas: Proceso sistemático de recolección y análisis de información sobre un programa para determinar su efectividad y áreas de mejora.

Innovación: Introducción de nuevas ideas, productos o métodos que mejoran procesos existentes o crean nuevas oportunidades.

Intervención social: Acciones planificadas que buscan mejorar la situación de grupos o comunidades en riesgo o vulnerabilidad.

Red de contactos: Conjunto de relaciones profesionales que pueden ser útiles para el desarrollo de la carrera de un individuo, facilitando oportunidades laborales y colaboraciones.