

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA

UNITEC

CENTRO UNIVERSITARIO TECNOLÓGICO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES

INFORME DE PRÁCTICA PROFESIONAL

LUGAR DONDE REALIZÓ LA PRÁCTICA

FUNDACIÓN AYUDA EN ACCIÓN

SUSTENTADO POR:

SAMANTHA LORENA ARAUZ KNIGHT

11611179

PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE

RELACIONES INTERNACIONALES

TEGUCIGALPA, M.D.C. HONDURAS, C.A.

ABRIL, 2020

Contenido

Resumen Ejecutivo	vi
Glosario	vii
Capítulo I. Generalidades	1
1.1. Descripción de la Institución	1
1.2. Marco institucional	2
1.2.1. Misión	2
1.2.2. Visión	2
1.2.3. Valores y principios	2
1.3. Ejes de trabajo	3
1.3.1. Organigrama.....	5
Capítulo II: Naturaleza de la práctica profesional	6
2.1. Objetivos de la práctica profesional	6
2.2. Descripción del cargo	7
Capítulo III. Propuesta de mejora	8
3.1. Metodología de adaptación iterativa guiada por problemas	8
3.1.1. ¿Qué es el método PDIA?	8
3.2. Proceso de Identificación del Problema	8
Paso 1: Construcción ¿Cuál es el problema?	8
Paso 2: Diseño de soluciones del problema	10
Paso 4: Selección de solución	15
Capítulo IV: Conclusiones y recomendaciones	20
4.1. Conclusiones	20
4.2. Recomendaciones	20
Anexos	23

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1. Organigrama de Ayuda en Acción	5
Ilustración 2 Organigrama de AeA como propuesta de mejora	16
Ilustración 3. Diseño de Soluciones	25
Ilustración 4. Formato de diagrama del espacio de cambio	26

Índice de Tablas

Tabla 1 Presencia de Ayuda en Acción	1
Tabla 2. Actividades desempeñadas durante la práctica profesional.....	7
Tabla 3. Diseño de Soluciones	10
Tabla 4. Espacio de Cambio	13
Tabla 5. Matricula inicial de las comunidades étnicas por departamento (2015 - 2016).....	23
Tabla 6. Comparativa niñez hondureña retornada, 2019	24

Índice de Gráficas

Gráfica 1. Tasa de analfabetismo en zonas rural en los últimos tres años.....	23
--	-----------

Resumen Ejecutivo

El presente informe tiene como propósito detallar las actividades y presentar una propuesta de mejora con el método PDIA durante la práctica profesional en la organización Ayuda en Acción. La práctica se realizó en el área de Programa relacionada con el Derecho de la niñez, realizando informes diagnósticos, revisión de documentos, notas de prensa, diagramas y giras de terrenos relacionadas a la temática. El informe consta de cuatro secciones comenzando con una descripción breve, sus funciones y la estructura de a la organización; después las actividades realizadas en la practica profesional; luego la sección de la propuesta de mejora cual el objetivo de detectar problemas y encontrar una solución a un problema de la institución. Se identificó un problema general de sobrecarga laboral en el personal, especificando la situación se encontró una falta de una estructura sólida u organización en la institución. Se encontró solución viable siendo esta un mejoramiento del organigrama de la institución creando diferentes áreas y departamentos organizacional para agilizar el proceso y efectividad de las labores del personal.

Palabras Claves: Programa, Derecho de la niñez, Fundación, Propuesta de mejora.

Glosario

Abandono escolar prematuro: Es un indicador educativo de la Unión Europea empleada para evaluar el desempeño de educación de los países.

Acción humanitaria: Es una forma de solidaridad o cooperación que generalmente es destinada a las poblaciones pobres y que viven en crisis humanitaria.

Aconfesional: Qui no pertenece a ninguna confesión religiosa determinada ni está relacionada con ninguna de ellas.

Apadrinamiento: consiste en poner en contacto a dos personas de diferentes partes del mundo, una con muchas ganas de ayudar y otra con menos oportunidades con una ilusión por tener oportunidades.

Apartidista: No pertenece a un partido político en concreto.

Área de Desarrollo Territorial: Es un proceso que pretende generar cambios y transformaciones sociales, económicas, culturales, ambientales y político-institucionales a partir de un mejor aprovechamiento de los recursos y capacidades existentes en los territorios y de las oportunidades que presentan las políticas públicas nacionales para mejorar las condiciones de vida de los habitantes del territorio.

Cambio climático: La variación global del clima de la Tierra. Esta variación se debe a causas naturales y a la acción del hombre y se produce sobre todos los parámetros climáticos: temperatura, precipitaciones, nubosidad, etc., a muy diversas escalas de tiempo.

Consorcio: Asociación de empresas o entidades con intereses para participar conjuntamente en un proyecto o negocio importante.

Organigrama: Representación gráfica de la estructura de una empresa o una institución, en la cual se muestran las relaciones entre sus diferentes partes y la función de cada una de ellas, así como de las personas que trabajan en las mismas.

Trabajo forzado: Todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.

Vínculo solidario: es el modelo de cooperación de Ayuda en Acción, pone a la infancia en el centro de nuestro trabajo. Se trata de una relación entre iguales personas que mediante su diálogo y comunicación permanente, acercan realidades y formas de vida. Esta relación se basa en la dignidad, la igualdad y el respeto mutuo.

Capítulo I. Generalidades

1.1. Descripción de la Institución

La Fundación Ayuda en Acción es una organización española creada en 1981, al inicio de una década que significó la consolidación del proceso de transición a la democracia, con una sociedad basada en los valores democráticos y que empezaba a preocuparse más por los problemas y realidades sociales.

Fruto de estas preocupaciones, comenzaron a surgir en esta década muchas ONGs. Ayuda en Acción comenzó con proyectos en la India hasta el día de hoy. Luego en 1983 comienza a trabajar en Nairobi, Kenia. Tres años después se expande a América Latina a través de varios proyectos en Ecuador. La fundación se ha mantenido hasta el día de hoy en tres continentes apoyando, ayudando y priorizando a las poblaciones vulneradas de estos países.

En América Latina, Ayuda en Acción se ha esforzado y a enfrentar grandes retos como frenar el cambio climático, la desigualdad del continente y avanzar el reconocimiento y ejercicio de los derechos de las mujeres y de los niños. Esto con ayuda de AECID.

“En Ayuda en Acción queremos que, aquí también, todos los niños y niñas crezcan con las mismas oportunidades”

Tabla 1 Presencia de Ayuda en Acción

América	África	Asia	Europa
Bolivia	Etiopia	India	España
Ecuador	Malawi	Nepal	Portugal
Guatemala	Uganda		
Honduras	Kenia		
Nicaragua	Mozambique		
Perú			
Colombia			
El Salvador			
Haití			
México			
Paraguay			

Fuente: Elaboración propia.

1.2. Marco institucional

1.2.1. Misión

Fomentar la solidaridad de las personas en el mundo, para impulsar que la infancia, sus familias y poblaciones que sufren pobreza, exclusión y desigualdad, desarrollen sus capacidades para conseguir sus expectativas y aspiraciones de vida digna y de modo sostenible.

1.2.2. Visión

Proyectar un mundo sin pobreza, exclusión y desigualdad. Un mundo donde las personas colaboren y se ayuden unas a otras y puedan desarrollar sus capacidades, disfruten plenamente de los derechos humanos que les corresponden y participen a través de cauces democráticos en las decisiones que afectan a sus vidas para ser así los protagonistas de su propio desarrollo.

1.2.3. Valores y principios

- Compromiso con los derechos humanos y la dignidad de las personas; aspirar que todas las personas puedan ejercer sus derechos y estén capacitadas para disfrutar de una vida digna, la empresa pretende que las personas tengan las mismas oportunidades para decidir su futuro y conseguir bienestar individual y colectivo.
- Independencia de todo grupo político, creencia religiosa o interés económico que lleva a cabo su misión respetando la libertad de todas las personas.

“Somos una organización independiente, apartidista y aconfesional que lucha contra la pobreza y la desigualdad. Impulsamos la dignidad y la solidaridad para la construcción de un mundo más justo”

- Transparencia, la organización rinde cuentas ante las personas e instituciones con y para las que trabajan, ante las que lo apoyan y a la sociedad en general, buscando siempre en actuar de modo eficaz y eficiente con el uso de los recursos.
- Esfuerzo colectivo trabajo desde la corresponsabilidad de las personas ante los intereses comunes, al lado de los demás y de sus organizaciones, a través de redes y alianzas comprometidas con lograr una nueva visión del mundo.

1.3. Ejes de trabajo

- a) Generar oportunidades, apoyando a personas en situaciones de vulnerabilidad para que tengan acceso a oportunidades utilizando como palanca la educación, calidad, el desarrollo de cadenas de valor en diferentes sectores y el fomento del trabajo decente y de calidad.
 - Promover la educación de calidad, inclusiva y equitativa, para luchar contra el abandono escolar prematuro y la transmisión intergeneracional de la pobreza, a través de proyectos de innovación educativa en el aula y la comunidad.
- b) Apoya a las comunidades y personas para reducir la vulnerabilidad de sus medios de vida frente a los efectos del cambio climático sin renunciar a los beneficios de la tecnología que permiten asegurar el acceso a los mismos y mantener el nexo agua-energía - alimentos.
 - Garantizar el acceso sostenible alimentos a través de la agricultura sostenible adaptada a los cambios y variabilidad del clima contribuyendo a unas condiciones de seguridad alimentaria adecuadas.
 - Promover el acceso sostenible a agua potable, priorizando los contextos que sufren el impacto de la sequía de manera.
- c) Protege de la violencia y la intolerancia, ofreciendo protección a personas en situaciones de riesgo en las comunidades y barrios donde trabajan y construyen

espacios seguros de violencia promoviendo la convivencia pacífica y la solidaridad como estrategia para reducir las situaciones de violencia.

- Promueve sistemas de protección y atención frente a situaciones de violencia, abuso y explotación como la sexual o el trabajo forzado, priorizando aquellos colectivos en mayor riesgo, como las personas jóvenes y los niños y niñas, garantizando el ejercicio pleno de sus derechos.
 - Reconocer el papel fundamental de las mujeres, en los procesos de desarrollo, asegurando la igualdad de oportunidades y eliminando cualquier tipo de discriminación, haciéndolas protagonistas de los procesos de desarrollo comunitario.
 - Impulsar estrategias que promuevan la cultura de paz, la solidaridad y la participación ciudadana como mecanismo para la prevención de violencia y los conflictos que pueda garantizar una coexistencia pacífica.
- d) Asistir a las personas afectadas por crisis humanitarias y personas desplazadas de manera forzosa, atendiendo sus necesidades más básicas, ofreciendo protección y facilitando los medios necesarios para emprender una recuperación rápida de sus vidas.
- Proporcionar una respuesta efectiva a personas víctimas de crisis humanitarias garantizando sus necesidades básicas, su protección y una rápida recuperación de su vida digna y de sus medios de vida favoreciendo el nexo entre el trabajo humanitario y el desarrollo.
 - Apoyar a la población refugiada, desplazada interna y población migrante, que requiere de asistencia humanitaria, ofreciendo protección y apoyo para reconstruir su vida digna, acceder a oportunidades o regresar a sus hogares.
 - Promover la gestión del riesgo ante desastres como estrategias de prevención, mitigación y preparación, que contribuya a salvar vidas y proteger los medios de vida de las personas víctimas de los desastres logrando que las comunidades sean más resilientes.

En Honduras desarrolla su trabajo en consorcio con las organizaciones FUNACH, OCDIH y CASM iniciando su trabajo a partir del año 1998, con el fin de impulsar cambios estructurales

para la erradicación de la pobreza, conservando como eje central de cooperación el desarrollo humano, concebido con la intención de contribuir al conocimiento cercano de las conexiones entre género, la pobreza y el desarrollo, entendiendo también que estas dimensiones son construidas y, por ello mismo, también susceptibles de ser modificadas.

1.3.1. Organigrama

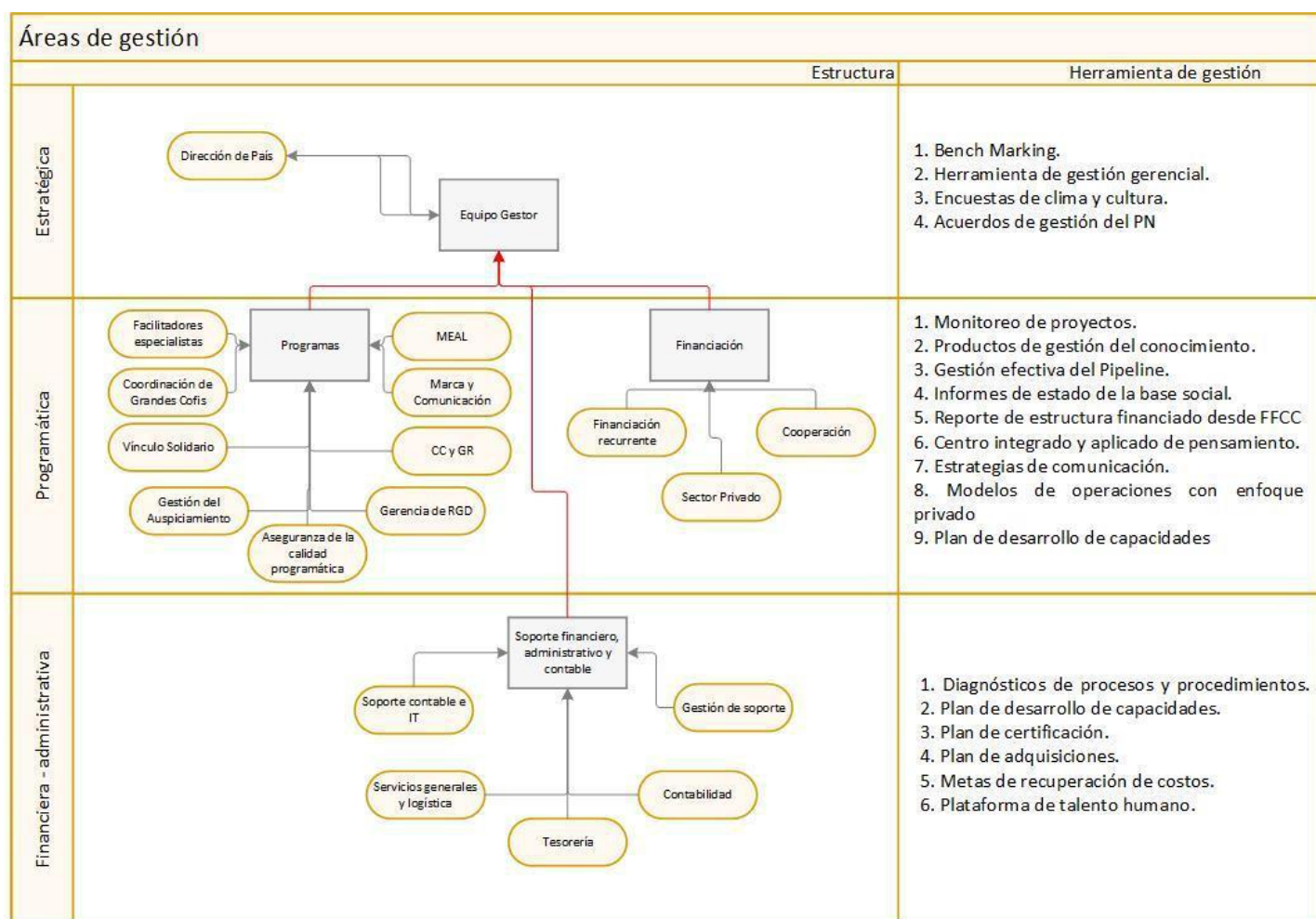


Ilustración 1. Organigrama de Ayuda en Acción

Capítulo II: Naturaleza de la práctica profesional

2.1. Objetivos de la práctica profesional

2.1.1. Objetivo General:

- Aplicar todos los conocimientos y habilidades adquiridos durante la carrera universitaria en la práctica profesional.

2.1.2. Objetivos específicos:

- Ejecutar conocimientos de cooperación internacional y derechos humanos durante la práctica profesional.
- Identificar una problemática que esté afectando a la organización actualmente.
- Desarrollar una propuesta de mejora para la organización donde se realizó la práctica profesional a través de la metodología PDIA.

2.2. Descripción del cargo

Se desempeñaron funciones en el área de Programas, más específicos en el área de Comunicación y Vínculo Solidario.

Tabla 2. Actividades desempeñadas durante la práctica profesional

Actividad	Descripción
Reuniones con instituciones nacionales enfocadas a la niñez	Visitar y reunirse con la DINAF y Regiones Gestoras de Desarrollo.
Elaboración de noticias y nota de prensa	Elaborar noticias y notas de prensas relacionadas al impacto de la organización y rendición de cuentas. <ul style="list-style-type: none"> - Quiero contarte, testimonios de personas beneficiadas por proyectos de la organización. - Historias de éxitos. - Noticia sobre la comercialización de café especial lenca. - Nota de presa sobre renovación de Convenio con DINAF.
Gira de acompañamiento a terrenos	Visitas al departamento de Lempira para monitorear y observar cuales son los retos o problemáticas que se deben de solucionar.
Revisión de borradores de informes diagnósticos	Revisar borradores de informes diagnósticos de la niñez en comunidades indígenas y afro hondureñas: <ul style="list-style-type: none"> - Diagnostico en Región Lempira. - Gracias a Dios. - Yoro. - Garífuna Centro.
Elaboración de informes	Elaborar informe diagnostico final de la situación de la niñez en comunidades indígenas y afro hondureños.

Fuente: Elaboración propia.

Capítulo III. Propuesta de mejora

3.1. Metodología de adaptación iterativa guiada por problemas

3.1.1. ¿Qué es el método PDIA?

Es un enfoque paso por paso que te ayuda a desglosar tus problemas hasta las raíces de sus causas, a identificar sus puntos de acceso, buscar posibles soluciones, tomar acciones, reflexionar sobre lo que has aprendido, adaptar y luego actuar de nuevo (Samji, Andrews, Pritchett, & Woolcock, 2018, pág. 6).

3.2. Proceso de Identificación del Problema

Se aplicó la metodología PDIA a la organización Ayuda en Acción, para identificar los problemas presentes en centro de trabajo se les preguntó a los trabajadores y se consideró entre todos un problema en común y se llegó a una posible solución manifestada como una propuesta de mejora a la organización.

Paso 1: Construcción ¿Cuál es el problema?

Se determinaron las siguientes situaciones que requieren mejora:

- Sobrecarga laboral.
- No hay un manual de protocolo y eventos oficiales.
- Poca comunicación entre las ADT o RGD dificultando realizar trabajos o retrasando informes.

Analizando cada uno de los problemas presentados anteriormente se escogió el de sobrecarga laboral, desglosando el problema se determina:

- ✓ Actualmente la organización no cuenta con una estructura organizacional sólida y eficiente, por ende, existen muchas funciones sin definir, provocando sobrecarga laboral.

Situación Actual

La organización vive un ambiente de mucho estrés, el personal tiene muchas obligaciones por cumplir por un corto tiempo estimado. Específicamente en el área de administración y comunicación las funciones no están definidas, faltando también otras áreas o cargos específicos.

Evaluación de la situación actual

La organización actualmente vive en un ambiente laboral regular. Los trabajadores han expresado sus malestares ante el problema de la sobrecarga laboral, siendo esto un malestar psicológico, de salud impidiendo al personal realizar sus labores en tiempo y forma y de calidad.

Impacto de la propuesta de mejora

La propuesta tiene como objetivo mejorar la organización y la calidad y eficiente de las labores de los trabajadores de la organización, que se encuentren seguros en buen clima laboral, comunicación y trabajo en equipo. Al realizar una estructura impacta en la agilización de procesos y trabajo con el propósito de presentar las funciones de forma clara y objetiva.

Motivación

Es importante contar con un buen ambiente laboral que ayude a una estabilidad de trabajo entre los trabajadores de la institución para tener una mejor calidad de trabajo y desempeño, por esto se quiere proponer una mejora que ayude a solucionar de forma viable el problema seleccionado.

Problemas secundarios que causa el problema principal:

1. No cumplir con el horario establecido, saliendo del centro del trabajo a alta horas de la noche.
2. Estrés laboral que conlleva a problemas de salud mental.
3. Ineficiencia y falta de calidad en los trabajos asignados.

Paso 2: Diseño de soluciones del problema

Después de seleccionar y describir el problema, se diseñó posibles soluciones a este problema.

Tabla 3. Diseño de Soluciones

Problema a Solucionar		✓ Actualmente la organización no cuenta con una estructura organizacional sólida y eficiente, por ende, existen muchas funciones sin definir, provocando sobrecarga laboral.
No.	Solución	Breve Descripción
Práctica Existente		
1.	Capacitaciones sobre trabajo en equipo y comunicación	Se hacen capacitaciones una vez cada dos meses para mejorar el clima laboral.
2.	Reuniones de retroalimentación	Se realizan reuniones para que el personal del centro de trabajo se motive evaluando su desempeño.
3.	Asignación de tareas según	Asignar al personal tareas según sus competencias y habilidades, distribuyendo así el trabajo.

	habilidades y competencias	
4.	Contrato de nuevo personal	Evaluar contratar a nuevo personal capacitado y que posea competencias y habilidades acorde al puesto de trabajo.
5.	Establecimiento de un horario adecuado para trabajar	Como organización se debe establecer un horario de trabajo adecuado para trabajar y que no conlleve a un exceso de trabajo.
Práctica Latente		
1.	Capacitaciones para el manejo de estrés	Una vez al mes el personal de la organización recibe capacitaciones para el manejo del estrés y técnicas de relajación con especialistas.
2.	Explicación de tareas asignadas	El gerente de cada área explica de la mejor forma la elaboración de la tarea y motivo de la realización del trabajo.
3.	Apoyo psicológico al personal	Consulta o apoyo de especialistas como psicólogos o trabajador social para mejorar el ambiente laboral y la salud mental del personal.
4.	Disposición de herramientas para realización de trabajo	Los trabajadores tienen a la mano equipo, herramientas y medios de trabajo necesarios para realizar sus asignaciones de manera efectiva.
5.	Asignación de 2 o 3 tareas por semana	El jefe o gerente de cada área de trabajo asigna 2 o tres tareas realizando primero la que tiene más prioridad y en un tiempo estimado.
Desviación Positiva		
1.	Actividades para mejorar el trabajo en equipo	Una vez al mes se realizan actividades para mejorar el ambiente laboral, la comunicación y el trabajo en equipo para obtener un trabajo efectivo.

2.	Giras con actividades recreativas	Giras a otros departamentos o pueblos para mejorar la comunicación y prevenir el estrés laboral con actividades recreativas. Ej. Viaje a una playa.
3.	Reelaboración y mejoramiento de plan organizacional	Elaborar de nuevo el organigrama de la organización para establecer bien los cargos de trabajo.
4.	Cultura de bienestar en el trabajo	actividades recreativas y físicas grupales como Zumba, yoga, acampar y bailes.
5.	Mejorar el manual de funciones de trabajo	Elaborar y mejorar el manual de definición de funciones de puestos de trabajo para una mejor distribución de asignaciones.
Mejor Práctica Externa		
1.	Protocolo para el manejo de estrés y mejorar el clima laboral	Elaboración de un protocolo para el manejo de estrés y mejorar aspectos importantes del ambiente laboral.
2.	Reuniones de tomas de decisiones y mejoras de situaciones	Discutir con los trabajadores las diferentes medidas que se consideran para cambiar la organización del trabajo y el ambiente laboral.
3.	Apoyo externo	Apoyo de especialista para mejorar el asunto sobre sobrecarga y estrés laboral. El grupo de trabajo debería estar listo para buscar consejo de otros que hayan tenido la experiencia de resolver problemas similares con éxito.
4.	Horario flexible	Aumente la flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo, de modo que las horas de trabajo, días de descanso y permisos se pueden organizar de acuerdo a las necesidades sociales y familiares de los trabajadores.

5.	Evaluar la carga de trabajo	Evaluar la carga de trabajo individual y del equipo a través de la observación y la discusión con los trabajadores para determinar si el cambio es necesario y factible.
----	-----------------------------	--

Fuente: Elaboración Propia.

Paso 3: Espacio de Cambio

Diseñada ya las 20 soluciones, nos resta seleccionar una de las soluciones que hemos diseñado. Para ello, se hizo un diseño de espacio de cambio determinada por tres factores:

Autoridad: Se refiere al apoyo necesario para la reforma de política o de programa o para la construcción de capacidades.

Aceptación: representa hasta que punto aquellos que son afectados por la reforma aceptarán la necesidad y las implicaciones del cambio.

Habilidad: se enfoca en el lado práctico de la reforma o el cambio de política y de las necesidades de tiempo, dinero y habilidades necesarias para iniciar la intervención.

Únicamente se trabajó con las prácticas latentes, las mejores prácticas externas y las desviaciones positivas para elegir la solución definitiva.

Tabla 4. Espacio de Cambio

Solución	Autorización (1 a 3)	Aceptación (1 a 3)	Habilidad (1 a 3)	Total (1 a 9)
Practica Existente				
Capacitaciones para el manejo de estrés	1	2	1	4
Explicación de tareas asignadas	2	3	3	8

Apoyo psicológico al personal	2	2	1	5
Disposición de herramientas para realización de trabajo	3	2	2	7
Asignación de 2 o 3 tareas por semana	3	2	3	8
Desviación Positiva				
Actividades para mejorar el trabajo en equipo	3	3	1	7
Giras con actividades recreativas	2	3	1	6
Reelaboración y mejoramiento de organigrama	3	3	3	9
Cultura de bienestar en el trabajo	3	3	3	9
Mejorar el manual de funciones de trabajo	2	2	2	6
Mejor Práctica Externa				
Protocolo para el manejo de estrés y mejorar el clima laboral	2	3	2	7
Reuniones de tomas de decisiones y mejoras de situaciones	3	3	3	9
Apoyo externo	1	2	1	4
Horario flexible	1	3	2	6
Evaluar la carga de trabajo	2	3	3	8

Paso 4: Selección de solución

Como solución del problema presente en la organización se eligió el mejoramiento y reelaboración del organigrama para reconocer y definir mejor los puestos de trabajo y principalmente funciones en el área administrativa, soporte y de programas. La solución se vio como viable debido a que es buena opción para solucionar el problema seleccionado.

Si la propuesta se logra implementar en la institución se mejorarían las condiciones laborales mejorando también las áreas más afectadas con este problema que son Programa y Difusión es posible que se requiera del esfuerzo y ayuda del personal para generar un cambio positivo en la institución.

Se requiere de un esfuerzo a mejorar en la institución en Habilidad debido que la Fundación tendrá algunos cambios en las definiciones de funciones en las diferentes áreas de trabajo, así que se necesitara capacitar y explicar el nuevo diseño de organigrama de la institución que se muestran en la Ilustración 2 y la distribución de funciones.

¿Qué es específicamente lo que se propone?

Se pretende emplear un nuevo organigrama dividiendo las diferentes áreas o departamentos de trabajo. Se creó una nueva área llamada Difusión y se dividió el Área de Programas creando otra llamada Impacto.

- Difusión
- Impacto
- Programa
- Financiación
- Soporte

Quedando el organigrama de la organización de esta manera:

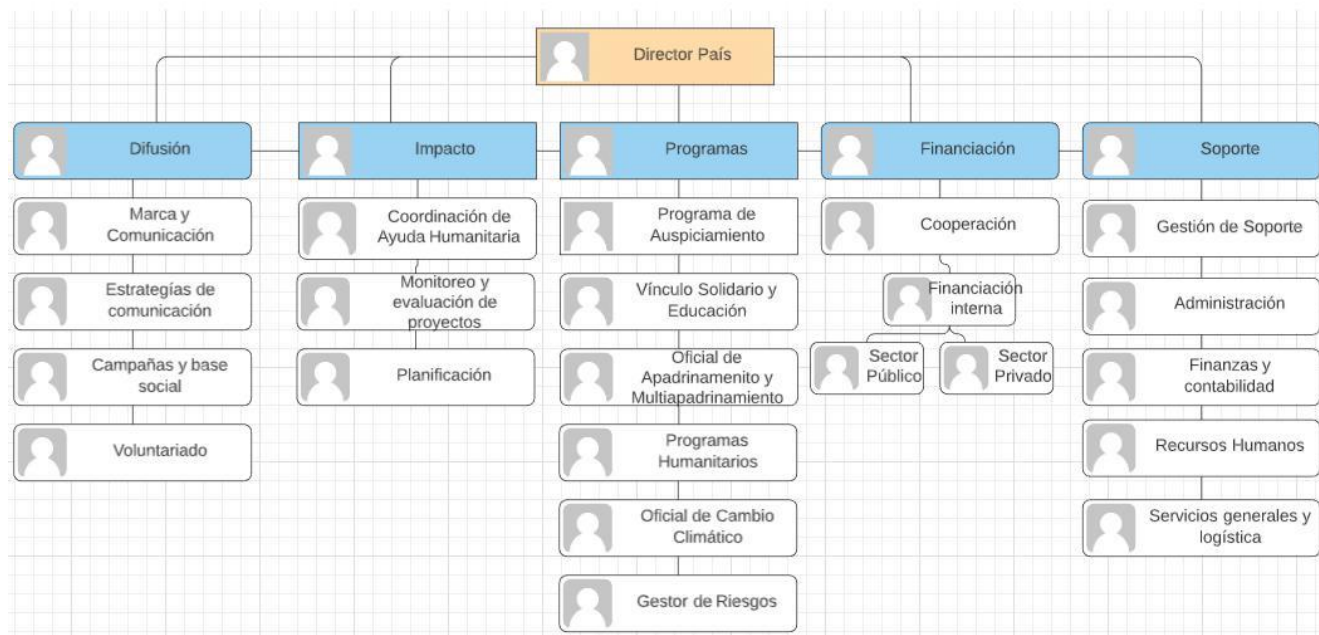


Ilustración 2 Organigrama de AeA como propuesta de mejora

Fuente: Elaboración propia.

Funciones de cada área o departamento:

- **Director País:** Destinado a representar a la organización:
 - ✓ Control de procesos que se lleva a cabo en la empresa, el director recibe información acerca de los trabajadores, evalúa resultados.
 - ✓ Reuniones de juntas directivas.
 - ✓ Presencia en firmas de acuerdos con institutos nacionales.

- **Difusión:** En este departamento se encuentra un responsable u Oficial de Comunicación.
 - ✓ Planificar, ejecutar y gestionar estrategias de comunicaciones.

- ✓ Colaborar en la elaboración de contenidos, videos, comerciales relacionados a proyectos y logros de la organización.

- ✓ Supervisar y validar artes finales, edición de videos, contenido escrito para luego ser entregado.
- ✓ Organizar eventos protocolarios como una firma de acuerdo o entrega de reconocimiento.
- ✓ Elaborar campañas de sensibilización en temas de trabajo de la organización: Derechos de los niños, Derecho de la mujer, migración y cambio climático.
- ✓ Encargado de gestión y persuadir a la población a hacer voluntariados en la organización.



Impacto:

- ✓ Lidera la aplicación de la estrategia de ayuda humanitaria de Ayuda en Acción en el país.
- ✓ Participa, dirige la planificación de proyectos destinados a acción humanitaria.
- ✓ Monitorea y evalúa proyectos en relación a temas de la organización.
- ✓ Redactar historias de éxito e impacto que ha logrado la organización.
- ✓ Realiza giras de campo para monitorear proyectos en terrenos.
- ✓ Recoge información, material audiovisual y fotos durante giras o reuniones para preparación de artículos y comunicados de prensa.



Programa: Se encuentra un **Responsable de Programas Nacionales** y sus funciones principales son:

- ✓ Desarrollar y validar una propuesta de estrategia y objetivos del país teniendo en cuenta la estrategia institucional, la estrategia regional.
- ✓ Identificar, crear y mantener relaciones y alianzas de alto nivel e impacto en la estrategia del programa.
- ✓ Identificar, diseñar o promover la creación de programas estratégicos e innovadores ante socios o instituciones para asegurar el posicionamiento de la Organización.

- ✓ Validar propuestas de otras direcciones y dar retroalimentación a sus labores.

- ✓ Dirigir y supervisar el desempeño de las funciones y responsabilidades del equipo país.
 - ✓ Revise y apruebe los presupuestos, planes operativos y objetivos de cada país presentados por la Gerencia de País.
- Las demás áreas del Departamento de Programas:
- ✓ **Auspiciamiento:** Ejecutar la gestión de auspiciamiento, actualización periódica de bases de datos recogiendo información desarrollada por los niños y niñas en las escuelas y comunidades, desde un abordaje integral; implementar actividades de rendición de cuentas como juegos lúdicos; levantar información sobre la gestión de auspiciamiento en las diferentes comunidades que permitan rendir cuentas a los socios y padrinos de la fundación.
 - ✓ **Vínculo solidario:** Liderar programas y proyectos relacionados con los derechos de la niñez y su desarrollo; fortalecer la organización y gestión de Comités de Vínculos Solidarios; Movilizar recursos y alianzas público-privadas que incrementen la inversión en derechos de la niñez; Liderar la implementación de metodología Protección 360; acompañar técnicamente a las ADTs en la implementación de la teoría de cambio de AeA relacionadas en Derecho de la niñez y su protección; Dar seguimiento a las organizaciones de participación juvenil acompañadas por AeA.
 - ✓ En el área se encuentran encargados de programas humanitarios y ambientales vinculados a la temática de la organización: Migración. Derechos de la mujer, Derecho de las comunidades indígenas y afroandinas, cambio climático y gestión de riesgos y crisis humanitaria.
- **Financiación:** Se encuentra un Responsable de Financiación.
- ✓ Identificar en el territorio financiadores público y privados.
 - ✓ Conseguir contactos estratégicos.
 - ✓ Mantener reuniones con los financiadores.

- ✓ Exponer redición de cuentas de presupuestos exigidos a organización de cooperación y socios.
- ✓ Establecer junto con la Dirección de Impacto y Programa los prepuestos, planes operativos y objetivos específicos de financiación.



Soporte: Se encuentra un Responsable de Soporte.

- ✓ Realizar el proceso de inducción a la organización, preparar el material necesario en la organización para el fortalecimiento de las capacidades dentro del equipo AeA.
- ✓ Asegurar la entrega de salarios en tiempo y forma.
- ✓ Elaborar contratos laborales para la revisión de la dirección del soporte y posterior firma a la dirección de país.
- ✓ Elaborar organigrama de la empresa.
- ✓ Administración: Administrar los recursos materiales y presupuestarios puestos a su disposición, para dar cumplimiento a la planificación dispuesta por el responsable de Servicios Generales; apoyo en el mantenimiento del banco de proveedores.
- ✓ Contabilidad: Realizar cotizaciones solicitadas por las áreas de la empresa; Organizar documentos contables; Realizar el seguimiento de pago anticipado de órdenes de compra; Mantener el inventario activo fijo, mantenimiento, conservación, orden, acorde con la normativa institucional.
- ✓ Recepción y logística de transporte y personal de apoyo.

Para la realización del organigrama se consultó con los diferentes gerentes o directores de cada una de las direcciones para discutir cada una de sus funciones que son subordinadas y complementarias cada una de ellas.

Luego de presentar la propuesta de mejora se debe de tener en cuenta que es importante explicar el organigrama al personal y las direcciones de la organización para obtener su aprobación.

Capítulo IV: Conclusiones y recomendaciones

4.1. Conclusiones

Se ha adquirido una experiencia laboral mejorando así el desarrollo humano y social al realizar la práctica profesional en Ayuda en Acción en el área de Programa realizando labores en el área de Derecho de la niñez. Se puede comprobar que si se han adquirido conocimientos y habilidades que van a contribuir más adelante en un futuro cargo laboral.

Se adquirió experiencia y conocimiento en el área de Derechos Humanos, Derecho de la Niñez y su protección para la elaboración de informes diagnósticos destinados a ser publicados, desarrollando mejor las competencias de escritura, metodologías de investigación y trabajo en equipo.

A lo largo de este período de práctica profesional se lograron identificar diferentes situaciones o problemas que afectan considerablemente a la organización, se habló con cada uno del personal llegando a la conclusión de un mal clima de trabajo causado también por una mal distribución de funciones en el personal. Por esta razón se identificó el problema principal: Débil estructura organizacional, realizando así una propuesta de mejora solucionando este problema con el fin de contribuir en la eficiencia y calidad de trabajo del personal de la organización.

4.2. Recomendaciones

Se recomienda:

- En relación a la propuesta de mejora capacitar a todo el personal sobre la nueva propuesta de organigrama realizado.
- Tratar de solucionar problemas restantes de la empresa con el mismo método PDIA con el objetivo de mejorar el clima laboral y trabajo en equipo, esto puede ser solucionados con practicas latentes.
- A la Institución Educativa se le recomienda apoyar a los alumnos a la elección de área o institución para realizar su práctica profesional.

- A los futuros practicantes se les recomienda que aprovechen al máximo esta oportunidad para desarrollar y adquirir más habilidades que los ayudará a ser un mejor profesional, a ser proactivos y creativos.

Bibliografía

- ¿En qué consiste apadrinar a un niño?* (12 de Junio de 2017). Obtenido de Ayuda en Acción:
<https://ayudaenaccion.org/ong/blog/apadrinamiento/que-es-apadrinar-un-nino/>
- Acción, A. e. (2019). Presentación Institucional Ayuda en Acción. Madrid, España.
- Andrews, M., Lant, P., & Woolcock, M. (2016). *Cómo trabajar de manera iterativa y adaptativa . Working Papers, Center for Internacional Development at Harvard University.*
- Ayuda en Acción* . (s.f.). Obtenido de Equipo:
<https://ayudaenaccion.org/ong/sobre-nosotros/equipo/>
- CEPAL. (s.f.). *Desarrollo Territorial*. Obtenido de Comisión Económica para América Latina y El Caribe: <https://www.cepal.org/es/temas/desarrollo-territorial>
- Cota, A. (2016). 35 años trabajando contra la pobreza y las desigualdades. *Ayuda en Acción*.
- Donoso, J. (27 de Junio de 2019). *Vínculo solidario, nuestro modelo de cooperación*. Obtenido de Ayuda en Acción: <https://ayudaenaccion.org/ong/blog/apadrinamiento/vinculo-solidario/>
- Estrategia de educación para una ciudadanía global de ayuda en acción. (Noviembre de 2016).
- Historia de Ayuda en Acción* . (s.f.). Obtenido de <https://ayudaenaccion.org/ong/sobre-nosotros/historia/>
- (2020). *Informe diagnóstico situación de la niñez en las comunidades indígenas y afrohondureñas*. Tegucigalpa.
- Navarro, J. (diciembre de 2015). *Definición ABC*. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/economia/consorcio.php>
- Pérez Porto, J., & Merino, M. (2016). *Definición.de*. Obtenido de Definición de Cambio climático: <https://definicion.de/cambio-climatico/>
- Samji, S., Andrews, M., Pritchett, L., & Woolcock, M. (2018). Caja de Herramientas PDIA Un enfoque "hazlo tu mismo" para resolver problemas complejos. 6.

Anexos

A continuación, se presentan tablas y gráficos que se elaboraron para el informe diagnóstico de la situación de la niñez en las comunidades indígenas y afro-hondureñas.

Anexo #1

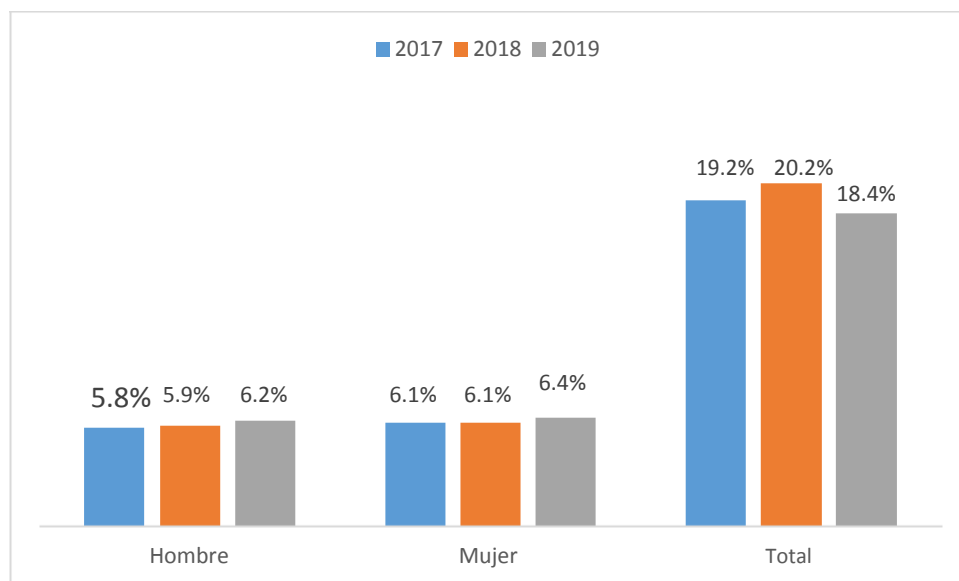
Tabla 5. Matrícula inicial de las comunidades étnicas por departamento (2015 - 2016)

Departamento	2015	2016	Variación de matrícula 2016 – 2015	de inicial
Yoro	2,660	2750	90	
Colón	4,393	4,325	-68	
Lempira	2,731	2,846	115	
Gracias a Dios	22,677	23,752	1,075	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SACE, 2017

Anexo #2

Gráfica 1. Tasa de analfabetismo en zonas rural en los últimos tres años



Anexo #4

Tabla 6. Comparativa niñez hondureña retornada, 2019

Meses	EE.UU			México			Centroamérica		
	Niño	Niña	Total	Niño	Niña	Total	Niño	Niña	Total
Enero	15	1	16	400	260	660	4	4	8
Feb	18	12	30	601	346	947	6	5	11
Mar.	26	7	33	1111	604	1715	8	2	10
Abr.	17	6	23	966	657	1623	4	3	7
May.	16	8	24	2356	1757	4113	14	10	24
Jun.	108	61	169	2886	1958	4644	13	13	26
Jul.	50	17	67	1035	783	1818	8	4	12
Ago.	35	21	56	1367	1022	2389	30	13	43
Sep.	50	31	81	886	594	1480	4	2	6
Oct.	374	313	687	550	378	928	3	4	7
Nov.	166	117	283	368	253	621	4	1	5
Dic.	123	93	216	247	161	408	506	338	844
Total	998	687	1685	12573	8773	21346	604	399	1003

Fuente: Elaboración propia a partir de Comingho, 2019

Anexo #5

Ilustración 3. Diseño de Soluciones

Problema a solucionar:		
Nº	Solución	Breve Descripción
Soluciones Existentes		
1		
2		
3		
4		
5		
Prácticas Latentes		
6		
7		
8		
9		
10		
Desviaciones Positivas		
11		
12		
13		
14		
15		
Mejores Prácticas Externas		
16		
17		
18		
19		
20		

Anexo #6

Ilustración 4. Formato de diagrama del espacio de cambio

Nº	Solución	Autorización (del 1 al 3 ¹)	Aceptación (del 1 al 3)	Habilidad (del 1 al 3)	Total (de 3 a 9)
Prácticas Latentes					
1					
2					
3					
4					
5					
Desviaciones Positivas					
6					
7					
8					
9					
10					
Mejores Prácticas Externas					
11					
12					
13					
14					
15					