

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA
UNITEC
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES

INFORME DE PRÁCTICA PROFESIONAL

INTERNATIONAL RESCUE COMMITTEE
GRANTS, PARTNERSHIP, AND COMMUNICATIONS

SUSTENTADO POR:

ANDREA ISABELLA JIMÉNEZ IZAGUIRRE

11941168

PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE
LICENCIATURA EN RELACIONES INTERNACIONALES

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

JULIO, 2023

Índice

Resumen Ejecutivo	5
Introducción	6
Capítulo I: Generalidades	7
Objetivos de la Práctica Profesional en la Empresa	7
Actividades realizadas en el Comité de Rescate Internacional	9
Capítulo III: Actividades de Mejora	10
Situación Actual	10
Propuesta de Mejora	10
Impacto de la Propuesta de Mejora	14
Análisis AAH básico del espacio del Impacto	14
Diagrama Autoridad-Aceptación-Habilidad	14
Capítulo IV: Conclusiones	16
Recomendaciones	17
Referencia bibliográfica	18
Glosario	19
Anexos	20

Figure 1 Fuente: Harvard 2018 PDIA Toolkit.....	11
Figure 2 Fuente: Harvard PDIA Toolkit, 2018.....	12
Figure 3 Harvard Toolkit PDIA, 2018.....	14
Figure 4 Fuente: Harvard PDIA Toolkit, 2018.....	14
Figure 5 Certificado de Reconocimiento "Taller de Salvaguardia".....	20

Resumen Ejecutivo

La estudiante realizó una práctica profesional en el IRC (International Rescue Committee) como parte de su formación en Relaciones Internacionales en la Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC). Durante su tiempo en el IRC, Andrea se enfocó en mejorar los procesos de incorporación de socios a subvenciones y desarrolló un plan de socialización para los empleados en el área del norte de Centroamérica. En su propuesta de mejora, Andrea buscó optimizar los procedimientos existentes para garantizar una gestión más eficiente de las subvenciones. Además, su plan de socialización tuvo como objetivo fortalecer la integración y la comunicación dentro del equipo del IRC en Guatemala, Honduras y El Salvador. Durante su práctica, Andrea demostró habilidades destacadas en análisis de procesos, investigación y diseño de estrategias de comunicación interna.

Introducción

Es un placer presentar el informe de práctica profesional de la estudiante Andrea Jiménez, realizada en el IRC (International Rescue Committee, por sus siglas en inglés), como parte de su formación académica en la Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC). Durante los últimos meses, tuvo la oportunidad de sumergirse en un entorno de investigación de vanguardia y contribuir activamente a los proyectos en curso en el IRC.

Como estudiante de Relaciones Internacionales, siempre se aspiró a adquirir experiencia práctica relevante que complemente y amplíe sus conocimientos teóricos, especialmente en el área de las organizaciones no-gubernamentales internacionales. Por esta razón, se consideró que el IRC sería el lugar idóneo para llevar a cabo la práctica profesional.

Durante su tiempo en el IRC, la estudiante fue asignada a un equipo interdisciplinario compuesto por expertos en diversas disciplinas, lo que le permitió colaborar estrechamente con profesionales altamente capacitados. A lo largo de su práctica, participó en proyectos centrados en migración, educación, empoderamiento de las mujeres, y protección de menores; donde pudo aplicar y ampliar sus conocimientos en la realización de propuestas de subvenciones, asocio con diferentes organizaciones de defensoría nacionales, entre otros.

Así mismo, ella preparó una propuesta de mejora para los procesos de incorporación de socios a subvenciones, así como el plan de socialización para los empleados de la misma en el área del norte de Centroamérica: Guatemala, Honduras, y El Salvador.

Capítulo I: Generalidades

Objetivos de la Práctica Profesional en la Empresa

1. Presentar al alumno, en un ambiente seguro, su introducción al mundo laboral en el rubro de las Relaciones Internacionales.
 - a. Distinguir las labores que realizan las ONGs en Honduras.
 - b. Interpretar el rol de interno en el área de *Grants, Partnership, and Communication* dentro del Comité de Rescate Internacional.
 - c. Realizar la propuesta de un manual de protocolo para el equipo de subvenciones.

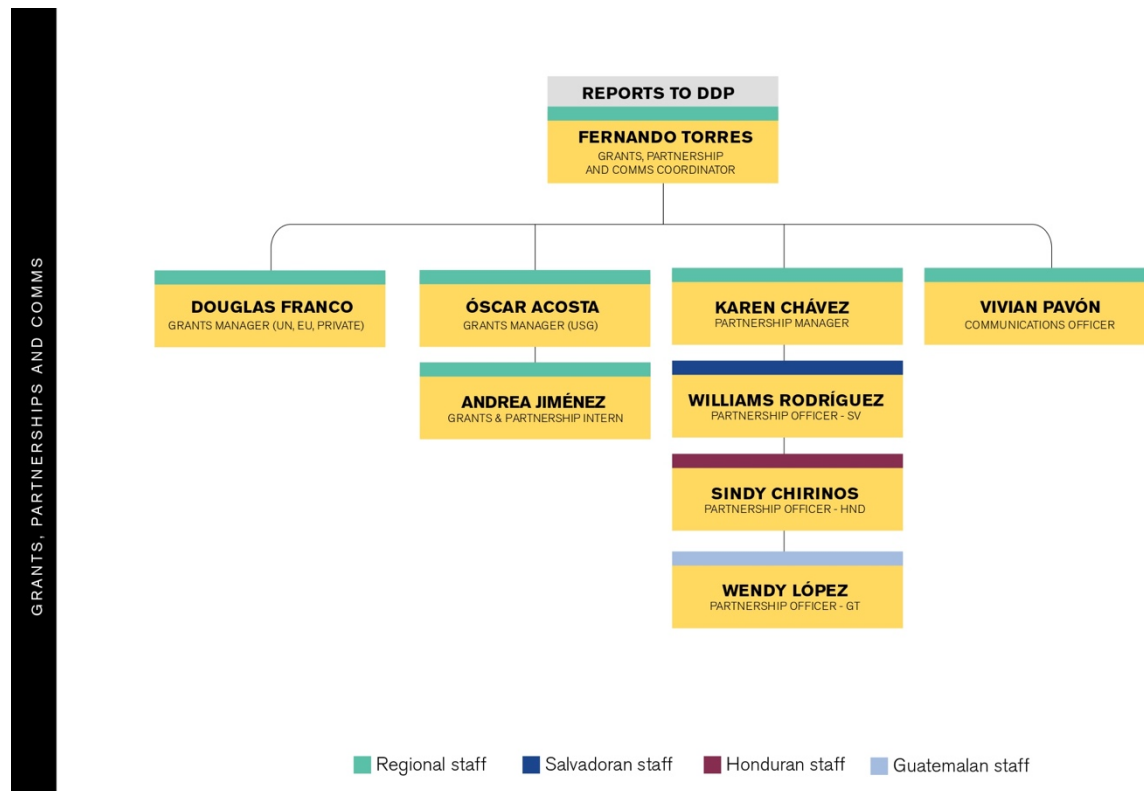
Datos Generales de la Empresa

Fundado en 1933, el Comité de Rescate Internacional (o IRC, por sus siglas en inglés) trabaja actualmente en más de 40 países afectados por crisis, así como en comunidades de Europa, Asia, África, y América. Han conseguido un impacto proporcionando asistencia sanitaria, ayudando a los niños a aprender y capacitando a las personas y comunidades para que sean autosuficientes, tratando siempre de abordar las desigualdades a las que se enfrentan las mujeres y las niñas. En 2021, el IRC y sus socios llegaron a más de 31,5 millones de personas en países afectados por crisis. (*What we do IRC, 2023*)

Se centra el apoyo en cinco áreas: garantizar la seguridad frente al daño, mejorar la salud, aumentar el acceso a la educación, mejorar el bienestar económico y garantizar que las personas tengan poder para influir en las decisiones que afectan a sus vidas. En todos los programas se abordan las necesidades específicas de las mujeres y las niñas (que representan la mayoría de los desplazados) y los obstáculos que impiden el progreso en todos los lugares donde trabajan.

La visión de la organización es velar por las personas más afectadas y en mayor riesgo por violencia, desplazamiento forzado y desastres naturales tienen acceso a servicios humanitarios de calidad basados en evidencia, acceso a información en efectivo (cash), en momentos de crisis. Su misión es ayudar a las personas cuya vida y sustento se ven asolados por conflictos y desastres, incluida la crisis climática, a sobrevivir y recuperarse, y tomar el control de su futuro. El IRC Way describe los cuatro valores fundamentales de Integridad, Servicio, Responsabilidad e Igualdad, y los compromisos que se derivan de ellos.

Estructura Organizacional del IRC



1 Fuente: Área de Comunicaciones del IRC, 2023

Actividades realizadas en el Comité de Rescate Internacional

Como cargo, se designó el título de “Pasante de Subvenciones” en el área de Grants, Partnership, and Communication. Este equipo consta con 9 personas en Honduras, cuyo rol es manejar a los proveedores y socios en el triángulo norte: Guatemala, Honduras, y El Salvador.

Durante el tiempo de la práctica profesional, hubo un aumento paulatino del número de actividades asignadas a realizar. Las primeras tres semanas fue un constante ciclo de ingresar a reuniones, tomar nota, y participar en la discusión *post-meeting*, ya que dentro de la organización se estaba realizando un proceso de renovación de contrato con los socios. Posteriormente, se encargó al practicante de realizar las diapositivas con las que se presentarían frente a los actuales, y los nuevos socios que se buscaba implementar. Se asignaron proyectos durante el transcurso de la práctica profesional: la realización de una matriz de socios, cuya función era de mantener actualizado al equipo con los datos de las subvenciones otorgadas; y el de acompañar a los puntos focales, ofreciendo ayuda en las tareas que ellos asignarían.

Se realizaron “días de campo”, en donde la practicante apoyó al área de *Programa, Comunicaciones, y Monitoreo y Evaluación* en las zonas de ayuda humanitaria, realizando encuestas a los clientes para tomar datos, para los informes finales. De igual manera, se buscó incorporar a la practicante en la propuesta de proyectos de subvenciones, apoyando en la definición de metas y reuniones con los proveedores de la organización. Durante los días 29 y 30 de mayo, se incorporó a la practicante en un Taller de Salvaguardia.

Así mismo, se participó en la creación de una propuesta de subvención para USAID junto con el Gerente de Subvenciones y el Coordinador de GPC (*Grants, Partnership, and Communication*) en el área del norte de Centroamérica. Aquí se completó el proceso de reuniones, y realización de la nota conceptual junto con el equipo de Plan Internacional, en Honduras.

Capítulo III: Actividades de Mejora

Situación Actual

El IRC trabaja con subvenciones otorgadas por organizaciones internacionales, como ser el USAID en Honduras, ECHO en El Salvador, entre otras. Esto crea un ambiente donde los procesos burocráticos son necesarios, ya que la reportería debe ser clara al momento de reportar gastos y demás movimientos financieros. Al momento de introducir nuevos socios, o la extensión de un proyecto, en el área de *Partnerships*, no hay un protocolo definido, ni un espacio con las plantillas donde se debe trabajar, dentro de la institución.

La persona encargada tiene el *know-how* de cómo realizar este proceso, pero para un tercero, o alguien más de esta zona, es difícil saber qué pasos son necesarios seguir sin tener una constante intervención de la persona de *Partnerships*, lo que ralentiza el proceso. Así mismo, al no tener las plantillas claramente definidas en un espacio general, se deben buscar los documentos ya llenos de otros grupos, lo que podría crear una confusión en la transparencia de los documentos.

Propuesta de Mejora

Para la propuesta de mejora, se utilizó la **Caja de Herramientas PDIA Toolkit** del Centro para Desarrollo Internacional, o CDI por sus siglas, de la Universidad de Harvard (2018). Este utiliza la Construcción de Capacidad Institucional (BSC por sus siglas en inglés, Building State Capability) para el CDI, cuyo papel fue “investiga sobre las estrategias y las tácticas para construir la capacidad de las organizaciones para implementar políticas y programas” (Andrews, Pritchett, y Woolcock, 2018).

De acuerdo con Andrews, Pritchett y Woolcock, dentro del BSC se busca tener: soluciones locales para problemas locales, impulsar la desviación orientada al problema, y escalar mediante

la difusión (2018). Siguiendo los pasos de análisis del sistema, se ha podido obtener un panorama general del problema, y buscar soluciones para el mismo. Como resumen de las primeras tres hojas de trabajo, el Diagrama Ishikawa muestra el panorama completo del análisis que conllevó señalar el problema dentro de la empresa.

Diagrama Ishikawa

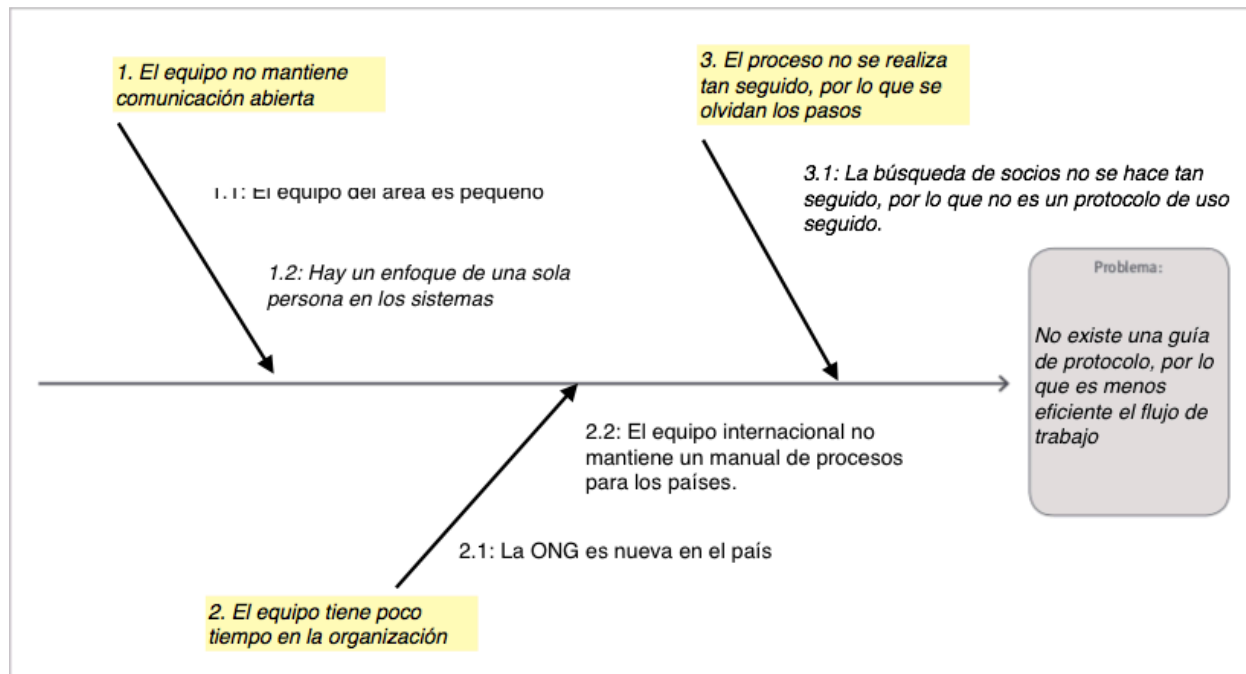


Figure 1 Fuente: Harvard 2018 PDIA Toolkit

Como observado en el diagrama superior, se observaron 3 principales factores que aportan al problema de falta de protocolo:

1. la poca comunicación abierta,
2. el corto tiempo de funciones en la organización, y
3. el espaciamiento del proceso a lo largo de los proyectos.

En cuanto a la comunicación abierta, se pueden ver que es un equipo pequeño, por lo que las funciones generalmente están delegadas a una sola persona. Asimismo, se pueden ver que las personas que conforman el equipo llevan, en promedio, un año dentro de la organización, por lo

que muchos no han participado en este ciclo de renovaciones e incorporaciones repetidamente. El equipo internacional, por otro lado, ha otorgado los documentos y hecho capacitaciones, pero no mantiene ese manual de protocolo para que los integrantes nuevos mantengan esa referencia permanente en su repertorio. Por último, estas subvenciones son otorgadas durante un largo transcurso de tiempo, por lo que esta búsqueda de nuevos socios no es algo que pasa tan seguido. Esto lleva a que se pueda olvidar la ubicación de los documentos, por no tener un lugar definido, lo que lleva nuevamente al primer problema.

Para plantear el proceso a seguir para realizar la propuesta del manual, se utilizó a hoja de trabajo 10 como plantilla, como se puede observar en la imagen posterior.

Hoja de Trabajo 10: Proceso a Seguir para Realización del Manual de Trabajo

Causa Falta de protocolo establecido, por escrito, de los requerimientos para los procesos en el área de Grants, Partnership, and Communications		
Idea <i>La creación de un manual de protocolo de los procesos a seguir, desde la búsqueda de oportunidades de subvenciones, hasta el último paso donde se hace la Reunión de Aprendizaje Final del IRC</i>		
Pasos de la acción (qué harás en los siguientes 5-7 días)		
¿Quién será responsable?	¿Qué se hará?	Premisas
Andrea Jiménez - Practicante	Recopilación de los procesos a seguir en el protocolo de subvenciones	Se debe mantener el orden al trabajar en esta pre-investigación.
Andrea Jiménez - Practicante	Organización de los procesos, junto con los documentos requeridos en cada etapa.	Crea un mapa mental de como va el flujo del protocolo
Andrea Jiménez - Practicante	Creación del manual de protocolo, mientras se crean las carpetas en la plataforma de la nube de la organización	Iniciar el proceso del manual del protocolo
Andrea Jiménez - Practicante	Socialización del proyecto mediante las vías de comunicación de la organización	Socializar la guía de protocolo finalizada
¿Cómo sabremos que se logra la meta? <i>Al finalizar el manual, se tendría que esperar hasta la siguiente subvención para poder preguntar a los empleados si esta funciona para sus dudas, y de igual manera, se puede ir agregando mientras los procesos vayan evolucionando.</i>		Fecha del chequeo de iteración (y quién estará involucrado) <i>Gerente de Subvenciones, al finalizar la práctica (tentativamente el 4 de julio, 2023)</i>

Figure 2 Fuente: Harvard PDIA Toolkit, 2018

Se describe paso a paso el plan de cómo se realizará el manual de protocolo. En primer lugar, se debe de obtener el panorama completo del proceso, desde su concepción hasta las reuniones de cierre. Para esto, se debe agendar reuniones con los encargados del área de subvenciones y asociaciones para obtener la información de todo lo que conlleva este proceso. Cabe mencionar que muchos de estos procesos están siendo actualizados por los proveedores (USAID, por ejemplo), por lo que este manual debe ser pensado como un “documento vivo”, es decir, uno al que se le pueden estar agregando cambios constantemente.

Luego, es necesario sentarse a revisar el orden de este proceso, ya que muchos de estos a veces coinciden unos entre otros. Al mismo tiempo, se debe tener una lista de todos los documentos requeridos para los procesos, y crear un espacio dentro de las carpetas de la nube de la organización, en donde se mantengan solo las plantillas de los documentos requeridos, para así evitar el cruce de información entre organizaciones, error que ha sucedido en repetidas ocasiones, y que solamente es prevenido con el arduo trabajo de la persona de asociaciones. Con un orden claro de los movimientos a realizar y los documentos a rellenar, se puede proseguir al siguiente paso, que ya es la creación del manual de protocolo.

Dentro de la carrera de Relaciones Internacionales, se ha realizado en múltiples ocasiones y para diferentes organizaciones estos manuales de protocolo, con la única diferencia del contenido del solicitante. En este caso, el IRC se beneficiaría de un manual de protocolo para el área de Centroamérica, ya que la internacionalidad del proceso entre Guatemala, Honduras, y El Salvador ha hecho que muchos equipos que cuentan con apoyo sean más eficientes, mientras que otros se quedan atrás por la clara diferencia de experiencia en el tema.

Al mismo tiempo, será necesario la realización de un plan de socialización del manual para el equipo, ya que no es suficiente solamente terminar el manual. Este debe de ser compartido con

todos, a manera que el conocimiento sea impartido, y que, de igual manera, se cumpla con el propósito del manual, que es agilizar los procesos.

Impacto de la Propuesta de Mejora

La propuesta del manual de protocolo laboral puede ser introducida con un “pequeño espacio a cambio”, de acorde al Manual de Herramientas PDIA (2018).

Análisis AAH básico del espacio del Impacto

PREGUNTAS PARA LA REFLEXIÓN	ESTIMACIÓN AAH <i>(baja, mediana, grande)</i>	PREMISAS
Causa 1:		
En general, ¿cuánta autoridad crees que tienes para intervenir?	<i>Alta</i>	<i>El área de GPaC se beneficiaría mucho de este manual, por lo que veo que su autorización sería fácil de obtener.</i>
En general, ¿cuánta aceptación crees que tienes para intervenir?	<i>Alta</i>	<i>El área de GPaC se beneficiaría mucho de este manual, por lo que veo que su aceptación vendría fácilmente.</i>
En general, ¿cuánta habilidad crees que tienes para intervenir?	<i>Mediana</i>	<i>Considero que la creación de este manual no sería imposible, pero si requeriría un buen espacio de tiempo para finalizar de manera profesional.</i>
¿Cuál es el espacio de cambio para la causa 1? (gran espacio de cambio, mediano espacio de cambio o ningún espacio de cambio) AAH - diagrama Venn		<i>Pequeño</i>

Figure 3 Harvard Toolkit PDIA, 2018

Diagrama Autoridad-Aceptación-Habilidad

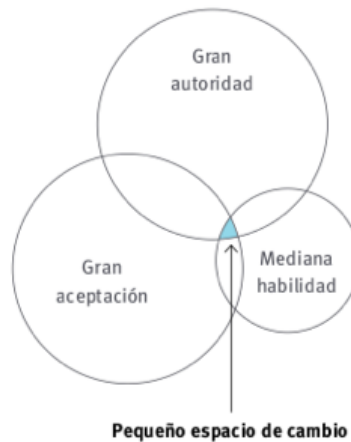


Figure 4 Fuente: Harvard PDIA Toolkit, 2018

En términos de “autoridad”, se observó que los integrantes del equipo de *Grants, Partnership and Communications* reaccionarían de manera positiva al manual. Los beneficios de tener un equipo en sintonía respecto a los procesos y protocolos no solamente redundarían en la eficiencia del proceso, pero de igual manera el *team-building* que se realizaría durante la socialización fomentaría un mejor espacio para las labores.

En términos de “aceptación”, de igual manera se observó una gran aceptación de la idea del manual, ya que este no implicaría ningún costo monetario, y el tiempo que llevaría su realización sería compensado con la eficiencia del proceso más adelante.

En términos de habilidad, se observó una mediana estimación de probabilidad para su realización. Esto debido a la falta de tiempo de la practicante para realizar este manual, eso sí que, al entregar el presente proyecto frente al equipo, existe la posibilidad que una persona dentro de la empresa pueda continuar con el mismo. Sin embargo, al comentar la posible idea de la realización del mismo con el equipo de trabajo, se notó que esa idea podría ser desarrollada más adelante con el equipo de la compañía.

Capítulo IV: Conclusiones

La práctica profesional finalizó el 7 de julio, y el conocimiento adquirido superó las expectativas del estudiante. El primer objetivo fue el de distinguir las labores que realizan las ONGs en Honduras. Durante los tres meses de la práctica, se observó el trabajo no solamente del IRC, sino que también otras ONGs con las que se tienen relación, que son locales en Honduras: Colectivo Violeta, Asociación Alcance; así como algunas en la zona del norte de Centroamérica: ASPIDH, Colectiva Feminista, o la Asociación Mujeres Mejorando Vidas.

Como segundo objetivo, está interpretar el rol de interno en el área de Grants, Partnership, and Communication dentro del Comité de Rescate Internacional. Durante el tiempo asignada a esta área, se realizaron las labores de un interno, ofreciendo apoyo a los oficiales y gerentes de Honduras, Guatemala, y El Salvador. Las labores realizadas ofrecieron un conocimiento inmesurable para la estudiante, quién buscaba llenar un vacío del mismo en el área de las ONGI.

Como último objetivo, se tenía realizar la propuesta de un manual de protocolo para el equipo de subvenciones. Como se observó en el informe, esta propuesta fue realizada con el propósito de ofrecer al equipo la oportunidad de organización y eficiencia que hará mucho más rápido este proceso de trabajo. Al dialogar con el equipo de GpaC, la propuesta fue recibida y tomada en cuenta para un futuro, dado que el equipo si necesita tener establecidos sus procesos.

Recomendaciones

El IRC tiene una larga trayectoria en el área de ayuda humanitaria, pero el área de Centroamérica todavía tiene un largo camino por recorrer, por lo que lo único que se puede recomendar es que se siga trabajando con el mismo empeño que se resaltó durante este tiempo. Es notoria la ardua labor que realizan aquí, por lo que no se puede donar más ideas para ellos.

De igual manera, UNITEC ha ofrecido un amplio conocimiento a los estudiantes de la carrera de Relaciones Internacionales. Ahora que ha cambiado el plan de estudio, no queda más que afirmar mi deseo que hubiera sido de gran provecho que agregaran una vista más profunda hacia las ONGs para aquellos que quisieran seguir esa línea de estudio. Afortunadamente, en el tiempo de la práctica profesional, se logró desarrollar el conocimiento que se deseaba obtener.

Así mismo, es importante que los estudiantes hagan una práctica profesional para afirmar los conocimientos generales que se adquirieron durante la carrera universitaria. En general, Relaciones Internacionales no tiene un enfoque para saber de las ONGs, si no que un enfoque mucho más diplomático. Mucho del conocimiento del área fue adquirido durante estos últimos tres meses, por lo que considero que podría ser un punto a mejorar por parte de la academia en UNITEC.

Referencia bibliográfica

Diversity, Equality and Inclusion. (2022). The IRC. <https://www.rescue.org/page/diversity-equality-and-inclusion>

The IRC's impact at a glance. (2022). The IRC. <https://www.rescue.org/page/ircs-impact-glance>

Strategy100: Empowering people in crisis and beyond. (2022). The IRC.
<https://www.rescue.org/page/strategy100-empowering-people-crisis-and-beyond>

What we do. (2023). The IRC. <https://www.rescue.org/what-we-do>

Glosario

GPaC: Grants, Partnership, and Communication Team (Equipo de Subvenciones, Asociaciones, y Comunicación)

IRC: International Rescue Committee (Comité de Rescate Internacional)

UNITEC: Universidad Tecnológica Centroamericana

Anexos



CERTIFICADO DE RECONOCIMIENTO

a: **Andrea Jimenez**

Por concluir satisfactoriamente la capacitación de Salvaguardia para el personal del IRC en la región del Norte de Centroamérica.

Tegucigalpa, Honduras

30 Mayo, 2023

A handwritten signature in cursive script, appearing to read 'M. Wagner', is written above a horizontal line.

Maria Wagner

Coordinadora de Salvaguardia en Emergencias
International Rescue Committee
Global Surge Team

Figure 5 Certificado de Reconocimiento "Taller de Salvaguardia"