

PARCIAL

DOMICILIARIO N1



Equipo:

Integrantes del Equipo:

- 885415, Victoria Fritz
- 885416, Micaela Barbesini
- 885988, Juan Ignacio Serra
- 885995, Santiago Saluzzo
- 886231, Valeria Luque

Materia: Sistemas Administrativos

Profesora: Lic. Sonia Sotomayor

Ciclo lectivo: 1- 2017

Facultad de Ciencias Económicas – UBA

Fecha de entrega: 19 de mayo de 2017

Eco House es desde hace un año y medio una Asociación Civil sin fines de lucro cuyo principal objetivo es promocionar el desarrollo sostenible a través de la educación y la concientización ambiental. Se encargan de educar y concientizar en escuelas y empresas, además de adaptar “oficinas conscientes” en otras organizaciones y divulgar sus ideas ecológicas a través de campañas, medios y eventos.

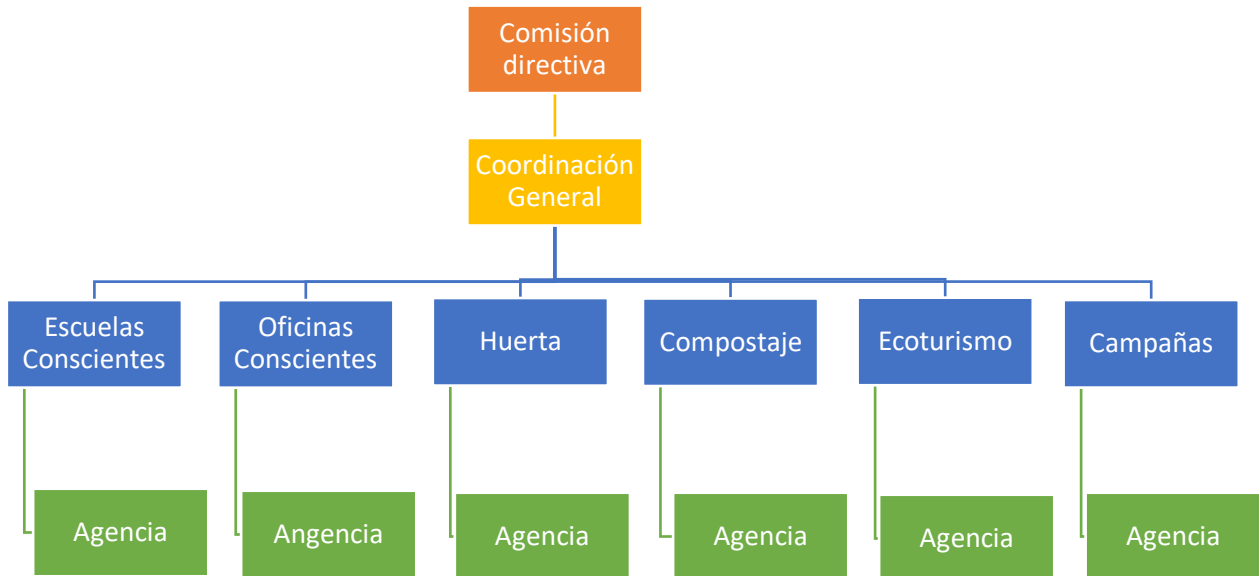
La organización fue fundada por Máximo Mazzocco, quien tuvo la iniciativa tras su preocupación por los problemas ambientales y las ganas de cambiar al mundo.

Su única sede se encuentra en Capital Federal. Por lo general, su lugar de trabajo es fuera de la misma, por lo que sólo la utilizan para las reuniones de comités permanentes, que suelen llevarse a cabo cada quince días con los coordinadores de cada área. Y también como depósito y almacén.

Su financiación es a través del aporte de donantes privados, ya sean en individuos, empresas, fundaciones extranjeras y nacionales. Cuentan con unidades de negocio donde venden composteras, ofrecen cursos de huertas y otorgan certificaciones a oficinas. También encuentran solidaridad y ayuda entre los vecinos del barrio, quienes aportan tanto capital monetario como intelectual.

Hay una comisión directiva obligatoria para un estatuto, formada por la Presidencia, Tesorería, Secretaría General y Vocerías. Estos son quienes toman las decisiones más importantes y se caracterizan por realizar los contactos. A su cargo se encuentra la Coordinación General que se encarga de coordinar a los distintos departamentos. Estos son: Departamento de Escuelas Conscientes, Departamento de Oficinas Conscientes, Departamento de Huerta, Departamento de Compostaje, Departamento de Campañas y Departamento de Ecoturismo. Cada uno cuenta con Agencias de Cambio compuestas por los voluntarios fijos de la organización. Luego de estos, se encuentran los agentes eventuales que son voluntarios que participan ocasionalmente, a diferencia de los fijos que deben cumplir con doce horas semanales.

Finalmente, el tamaño de la organización es muy variables si se toman en cuenta los voluntarios eventuales. El cuerpo fijo es de cincuenta y tres personas.



Análisis FODA

Dentro de las *fortalezas* que encontramos en la organización, una es el gran sentido de pertenencia que tienen los voluntarios y empleados, lo cual los motiva para trabajar. Estos suelen permanecer mucho tiempo en la misma, ya que se involucran con la causa más que con la propia organización. En el ambiente de trabajo se siente la buena predisposición, el cooperativismo y la energía ilimitada. Además la comunicación dentro es informal por lo que hace que las relaciones sean más flexibles y espontáneas.

Desde el punto de vista de las *oportunidades*, la moda ecológica y preocupación de cuidar el medio ambiente es muy recurrente hoy en día. Aprovechando esta coyuntura, es más fácil establecer alianzas con otras ONG, empresas comerciales y con el gobierno. Muchas veces esto permite que profesionales y/o personas influyentes de los medios de comunicación, ofrezcan sus servicios de manera gratuita. Las redes sociales también juegan un rol fundamental, ya que aportan a la difusión masiva y facilitan la llegada de su misión a toda la gente.

Por el lado de las *debilidades*, la financiación es variable, se basa en la búsqueda constante de dinero para abastecerse de los recursos necesarios. En consecuencia, los recursos son limitados. Asimismo, se les dificulta igualar los salarios en relación a las empresas con fines de lucro.

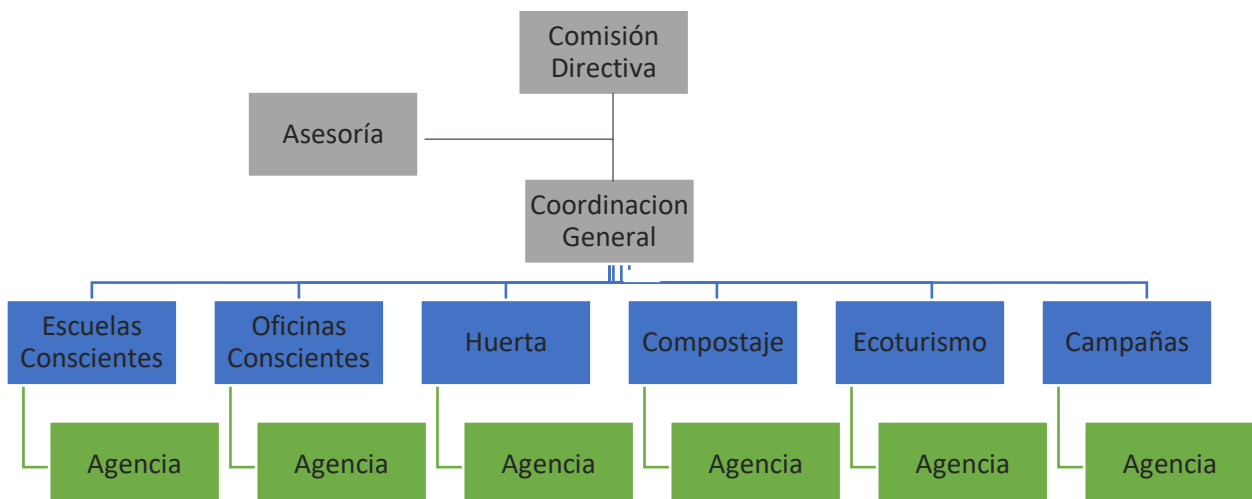
Los “competidores” no son vistos como tal sino como aliados para la organización. Pero atravesar una crisis económica en el país es una *amenaza*, ya que las donaciones caritativas son lo primero que los consumidores reducen cuando el dinero es escaso. Por otro lado, un error o algún problema que los involucre, puede perjudicar severamente la imagen de la ONG.

Recomendaciones

Desde nuestro punto de vista, pensamos en agregar un área que brinde asesoramiento en cuanto a las posibilidades de financiamiento y además se encargue de la agenda de la organización, junto con la selección de proyectos. De esta forma, la comisión directiva se libera de atender los proyectos y propuestas que reciben vía mail. Y por otro lado, buscar y analizar posibles fuentes de financiamiento para ejecutar nuevas ideas, ya sea provenientes de entidades públicas o privadas, que luego sean derivadas al ápice para que tomen las decisiones correspondientes.

Para una mayor transparencia de la organización como receptor de fondos, recomendamos que se haga una publicación anual de sus balances y financiamiento de sus proyectos, a fin de generar una mayor confiabilidad en los donantes.

El organigrama recomendado sería:



Configuración estructural

Luego de nuestro análisis, observamos que la configuración estructural de Eco House se asemeja a una estructura simple, ante todo por su falta de elaboración. La organización no dispone de una tecnoestructura y su staff de apoyo es reducido, la tesorería, la vocería y la secretaria general, se encuentran incluso incorporados a la Comisión Directiva. Tiene una pequeña jerarquía, y se caracteriza por una supervisión directa no tan estricta.

Es principalmente orgánica, ya que presenta poco comportamiento formalizado y un mínimo uso de planificación y preparación. La organización requiere que los empleados tengan las condiciones básicas para poder cumplir un rol, mientras que los voluntarios no necesitan ningún tipo de cualificación, sino que a estos se les brinda las herramientas necesarias para poder realizar el trabajo con eficiencia.

A diferencia de la descripción teórica de la estructura simple, encontramos en Eco House una descentralización selectiva vertical y horizontal ya que se realizan cada quince días reuniones entre la Comisión Directiva y la Coordinación General para deliberar la toma de decisiones estratégicas. Las decisiones tácticas son tomadas por los coordinadores, como por ejemplo la elección de qué taller dar. La organización intenta ser democrática, pero al haber recursos limitados y para mayor rapidez, por lo general las resoluciones más importantes y urgentes son tomadas por el ápice.

Esta ONG es joven y su tamaño es pequeño, es por eso que su estructura es simple, es decir, no cuenta con tareas muy especializadas. Dentro del desarrollo estructural, podríamos situarlo en la etapa de estructura empresarial.

En cuanto al sistema técnico, al no contar con un flujo constante de pedidos se identifica con la producción de unidades, donde el trabajo de las operaciones no puede ser normalizado ni formalizado. Los directivos de primera línea, en nuestro caso los coordinadores, trabajan en estrecha relación con los operarios, generalmente en pequeños grupos de trabajo. En esta clasificación, el control del trabajo permanece en manos del núcleo operativo y de sus supervisores ya que está provisto de sistemas técnicos no reguladores.

Su entorno es dinámico lo que implica una estructura orgánica, porque pueden surgir problemas a raíz de cambios que se producen inesperadamente y no pueden preverse mediante la normalización, como la pérdida de la principal fuente de recursos. Es simple porque es una organización nueva y no ha tenido tiempo de elaborar su estructura administrativa, y también, porque no cuenta con un sistema técnico sofisticado ni regulador. La organización tiende a tener un ambiente hostil, lo que puede obligarla a centralizarse independientemente de cual sea su estructura habitual.

La ventaja de la estructura simple en Eco House es su sentido de misión. Muchas personas disfrutaban trabajando en una organización el cual su fin es el cuidado del medio ambiente. Vemos que los empleados pueden identificarse profundamente con la misma.

Bibliografía

Mazzocco, M. (2016). *Eco House*. <http://ecohouse.org.ar/>

Mazzocco, M. Comunicación personal. 9 de mayo de 2017.

Mintzberg, H. (1988). *La estructuración de las organizaciones*. Barcelona, España: Editorial Ariel.

Normas APA. (2017). *Manual APA, 6ta. edición*. <http://normasapa.net/2017-edicion-6/>