

## Sección 4 Recomendaciones y Conclusiones

### 4.1 Recomendaciones

Este documento es propuesta de reestructuración dentro de la organización IPA, la cual pretende desarrollar un proyecto concreto que ayude a eliminar los problemas encontrados dentro de dicha organización.

Es necesario aclarar que la alternativa de solución seleccionada y las recomendaciones generadas en este documento no integran todas las medidas necesarias para solucionar algunos de los otros problemas enfrentados por lo tanto es importante sugerir la continuidad del proyecto.

Uno de los problemas encontrados primeramente es la falta de una misión bien formulada de la organización, por lo tanto, en mi opinión la misión debería reformularse de manera que se mencionaran las áreas geográficas de trabajo, al igual del equipo con el que trabajan: *innovaciones para la acción contra la pobreza (IPA) es una organización sin fines de lucro, que crea y evalúa propuestas para resolver problemas en países en vías de desarrollo, con la ayuda de economistas especialistas en desarrollo a nivel doctorado que esparcen información acerca de lo que funciona y lo que no funciona a creadores de política, profesionales, inversionistas y donadores alrededor del mundo.*

Dentro del cuadro de la sección 3 se mencionan diferentes actividades para lograr resolver los diferentes problemas de la organización.

La departamentalización se menciona como una de las actividades a realizar, por lo tanto es necesario mencionar los departamentos recomendados para dicha organización, no sin antes mencionar que dichos departamentos no están colocados de acuerdo a su importancia:

- Finanzas y contabilidad.
- Recursos Humanos.
- Captación de fondos.
- Mercadotecnia.
- Administración.

Redefinición de la cadena de mando es otra de las actividades sugeridas, a lo largo del tiempo dicha cadena de mando ha perdido su significado dentro de las organizaciones, gracias a la tecnología existente hoy en día, ya que un empleado de nivel bajo puede tener acceso a información en sólo unos cuantos segundos, cuando en tiempos pasados dicha información sólo era transmitida a los cargos ejecutivos. Por lo cual es funcional para la mentalidad de igualdad que IPA intenta transmitir. Es decir dicha redefinición logrará establecer quién reporta a quién sin crear una burocracia absoluta dentro de la organización.

En la serie de actividades propuestas, se hace referencia también al grado de estandarización y control que deben seguir los reportes realizados para cada proyecto. Por lo tanto se recomienda que la organización realice la estandarización de los formatos de los reportes, para disminuir tiempo a la hora de hacerlos y a la hora de analizarlos. Además de formalizar los tiempos de entrega y la responsabilidad que conlleva esta actividad.

Para que IPA pueda hacer públicos sus descubrimientos a cerca de los proyectos que funcionan y de los que no, se han hecho publicaciones, la mayoría redactadas por el presidente de la organización. Sin embargo, considero que estos documentos deberían ser elaborados por las personas que están directamente involucradas con dichos proyectos, de manera que puedan explicar de una mejor y más profunda manera los problemas y posibilidades encontrados durante dichos proyectos. Además de que estos documentos se pueden ver como parte de la imagen que IPA genera para la captación de donaciones alrededor del mundo.

La captación de donaciones para la sobrevivencia de la organización es una parte muy importante dentro de la vida diaria de la misma. Por lo tanto es importante definir el tipo de donaciones necesarias, tal vez, generar un perfil requerido por donante para cada proyecto, el cual sirva como imagen. Además, es recomendable también generar o subcontratar un equipo especializado en la captación de donaciones, para que éstas aumenten.

## **4.2 Conclusiones**

A lo largo de este documento se hizo referencia a la organización no gubernamental (ONG) IPA, la cual está dedicada a crear, evaluar y replicar enfoques innovadores para resolver los problemas reales a los que se enfrenta la población viviendo en pobreza dentro de los países en vías de desarrollo. Se comentó acerca de los diferentes enfoques y proyectos en los cuales dicha organización ha trabajado, los cuales van desde proyectos de ayuda económica hasta proyectos de ayuda para la salud.

Se encontró que IPA está entrando en una etapa crucial de crecimiento, por el cual la misma organización ha identificado problemas nacientes, y que es importante erradicarlos antes de que se incrementen. Dichos problemas se basan específicamente en la falta de una estructura organizacional que facilite las actividades de los empleados y que resuelva los problemas de comunicación.

La sección 2 del documento en cuestión, intentó establecer un vocabulario en común para que se entendiera mejor el problema anteriormente mencionado. Otorgó las bases para entender la función y actividades dentro de una ONG, además de identificar el incremento latente de dichas organizaciones alrededor del mundo. Con la ayuda de diferentes artículos y diferentes publicaciones se enfatizó la importancia de los recursos humanos, de una misión y visión bien formuladas y

se hizo referencia a la multiculturalidad presente hoy en día dentro de una organización de este tipo.

La sección 3 pretendió encontrar una alternativa de solución para el problema presentado, la cual fue la creación de una estructura organizacional. Para explicar manera más clara el problema encontrado y la solución propuesta se utilizó un modelo llamado IOWA, el cual se refiere a una tarea núcleo como la solución al problema. También se utilizó un cuadro que establece las diferentes actividades necesarias, los responsables de dicha actividad, los recursos necesarios físicos, humanos y financieros y la duración aproximada de cada actividad a realizar.

Dentro de una ONG la captación de donaciones es muy importante, por lo cual se sugirió una actividad para definir el perfil de los donantes y subcontratar o crear un departamento de captación de fondos.

En conclusión la estructura organizacional tanto dentro de una empresa como de una organización no lucrativa es vital para su existencia, es decir, es la columna vertebral, la cual sostiene y equilibra las actividades para establecer una buena comunicación entre los empleados. IPA es una organización que no tiene ni una estructura ni procesos formalizados, por lo cual muchas veces sus miembros caen en el error de la duplicidad de trabajo o simplemente en la falta del mismo. Es de suma importancia que la organización inicie un proceso de reestructuración general, para erradicar o simplemente no enfrentar problemas que pudieran surgir a lo largo de su vida.