

Búsqueda de Gerente para la OSG – AA Argentina

Noviembre 2020

Descripción de Puesto

Título del puesto: Gerente de OSG

Supervisado y apoyado por: Junta Directiva de Servicios Generales

Responsabilidad Global

Dirigir y coordinar todas las operaciones de la OSG

Proponer y fijar en conjunto con la JDSG y la JSG una clara definición de los objetivos de la organización cumpliendo con las directivas emanadas de la Conferencia de Servicios Generales.

Preparar y cumplir el presupuesto fijado para cada ejercicio.

Asegurar la continuidad y crecimiento del servicio de OSG.

Introducir una nueva gestión de liderazgo que incremente el profesionalismo de toda la organización

Principales responsabilidades:

- Mejorar el funcionamiento de la organización a todo nivel
- Mejorar el control y seguimiento del personal, voluntarios y servidores en general y de las tareas a su cargo
- Mejorar la capacidad de implementación y seguimiento de las actividades y proyectos que se encaran
- Revisar y mejorar los procesos en la operación cotidiana
 1. Atención telefónica
 2. Recepción de contribuciones (distintas modalidades)
 3. Pedido, cobro y entrega de literatura
 4. Conciliaciones varias
 5. Publicaciones en la página Web.
 6. Supervisión de proveedores de servicios
- Mantener una comunicación fluida con las JDs la JSG, las Areas/grupos e intergrupos, por medio de los informes periódicos.
- Mejora en la definición de prioridades de trabajo y su seguimiento
- Negociar presupuestos de los servicios, trabajos de mantenimiento, impresiones de literatura, hospedajes, viajes. Y todo lo concerniente a los gastos en que incurra la OSG para su operación diaria.
- Realizar las gestiones ante los organismos públicos que regulen reglamenteen o controlen la actividad (AFIP/IGJ/Municipio/Sindicato/etc)
- Desarrollar un Manual de Procedimientos de la organización de la Feria de las Naciones

Búsqueda de Gerente para la OSG – AA Argentina

Noviembre 2020

Experiencia, habilidades y Conocimientos Requeridos:

Requisitos primordiales:

- Ser miembro de Alcohólicos Anónimos.
- Diez años de sobriedad ininterrumpida.
- Conocimiento de la estructura a través del servicio en Alcohólicos Anónimos.
- Ex/custodio clase “B”, con estudios de licenciatura. (no excluyente)

Conocimientos (Educación y Experiencia):

- Graduado Universitario (no excluyente) preferible en temas de administración.
- Experiencia deseable en otras ONGs.
- Experiencia en técnicas en gestión (haber tenido gente a cargo)
- Conocimientos de contabilidad, presupuestario y gestión financiera
- Habilidad en el uso de herramientas informáticas.

Competencias personales:

- Compromiso social
- Habilidad para la comunicación verbal y escrita.
- Capacidad de aprendizaje.
- Liderazgo empático.
- Concentrado y Paciente.
- Disfruta del trabajo en equipo
- Organizado, Respetuoso de los procesos

Marco de referencia:

Indicadores no financieros:

Empleados administrativos: 2
Voluntarios: aproximadamente 10 o mas
Custodios: 18 (actual 13)
Areas : 16

Principales Contactos

Internos:

- JSG ; 18 custodios
- Juntas Directivas: 14 miembros entre custodios y no custodios
- Servidores voluntarios y colaboradores: 12 o mas
- Personal administrativo 2
- Areas 16 con sus IG y Distritos
- Grupos: 700

Búsqueda de Gerente para la OSG – AA Argentina

Noviembre 2020

Externos:

- Estudio Contable
- Estudio Jurídico
- Funcionarios públicos (IGJ, AFIP, CABA, etc)
- Bancos
- Servicios generales de otros países.

A continuación un párrafo descriptivo de la función gerencial de la OSG

GERENTE:

“Ningún servicio activo puede funcionar adecuadamente mientras no tenga una dirección ejecutiva permanente y capacitada.

Esta deberá ser encabezada por una sola persona, con la ayuda de todos los asistentes (empleados especiales y voluntarios) que sean necesarios.

Ninguna junta o comité puede tener, en ningún momento, un manejo activo en un sentido ejecutivo continuado. Esta función tiene que ser delegada a una sola persona, la cual debe tener amplia autoridad y libertad para realizar su trabajo, y no debe encontrar interferencias mientras esté haciendo su labor en buena forma.

La verdadera habilidad ejecutiva no es algo que se encuentra a la vuelta de la esquina, sino que es rara y difícil de hallar. Se requiere una combinación especial de cualidades. El ejecutivo hábil debe inspirar por su energía y su ejemplo, asegurándose así la cooperación entusiástica de los demás. Si tal cooperación no se presenta, debe saber cuando actuar con firmeza. Debe actuar sin favoritismo ni parcialidades. Debe emprender y llevar a la práctica grandes asuntos, pero sin olvidar ni menospreciar los pequeños.

Debe tomar frecuentemente la iniciativa para elaborar planes y proyectos.

El uso de tales habilidades ejecutivas implica que haya un buen entendimiento, tanto de parte del ejecutivo mismo como de las personas que trabajan con él porque de otra manera pueden presentarse malentendidos. A causa de su energía natural y disposición de mando, los ejecutivos a veces no alcanzan a discernir entre la práctica rutinaria de planes y políticas establecidas, y la elaboración de nuevos planes. En esta área, ellos tienden a hacer planes nuevos y ponerlos en práctica sin consultar suficientemente a aquellos cuyo trabajo va a ser afectado, o a aquellos cuya experiencia o conocimientos se necesita consultar.

Un buen ejecutivo es necesariamente un buen promotor. Pero a menudo él quiere una concreción rápida y resultados inmediatos en ocasiones en que sería más

Búsqueda de Gerente para la OSG – AA Argentina

Noviembre 2020

aconsejable y prudente pedir la opinión de muchas personas. Sin embargo esto es mucho mejor que la demora tímida y las constantes peticiones de que se le aconseje sobre esto o aquello. El ejecutivo que se excede en su función puede ser controlado por medio de una situación estructural, y de definiciones claras del alcance de su función, mientras que el ejecutivo débil y temeroso es de muy escasa utilidad en cualquier época.

Por esto es deber de todo buen ejecutivo el aprender a discernir cuándo debe actuar por su propia cuenta, cuándo debe consultar a otras personas y cuándo debe pedir sugerencias y definiciones específicas. Este discernimiento es de él. El privilegio que tiene para hacer tal elección está garantizado estructuralmente por el “Derecho de Decisión”. El siempre podrá ser censurado después de actuar, raramente antes.”