



ACTA TERCERA REUNIÓN DIRECTORIO CENTRO DE INVESTIGACIÓN DEL HUMEDAL DEL RÍO CRUCES

3/2016

Valdivia, 2 de junio de 2016

Asistencia: Presidida por el Decano Sr. Carlos Bertrán, se inicia la sesión a las 15:00 horas, en la sala de reuniones del Decanato de la Facultad de Ciencias de la Universidad Austral de Chile. Asisten: Sr. Francisco Acuña, Jefe del Departamento de Medio Ambiente y representante de la Ilustre Municipalidad de Valdivia; Sr. Pablo Cunazza, Jefe Departamento de Áreas Silvestres Protegidas de Conaf y representante del Ministerio de Agricultura; Sra. Claudia Sepúlveda, representante de la Cámara Social del Centro; Sr. Leandro Kunstmann, representante de la Cámara Social del Centro; Sr. Eduardo Saldías, representante de la Cámara Económica del Centro; Sr. Juan Anzieta, representante de la Cámara Económica del Centro (como representante de la Empresa Arauco S.A.); Sr. Carlos Amtmann, Director Ejecutivo Interino del CIH, y Srta. María Asunción de la Barra, Secretaria General de la Universidad Austral de Chile.

Excusas: Sra. Monstserrat Lara, representante de la Cámara Científica del Centro Andrés Caamaño, representante de la Cámara Científica del Centro; Sra. Carla Peña, Seremi Ministerio de Medio Ambiente; Sra. María del Valle Barrera, representante de la Universidad Austral de Chile.

TABLA

- 1) Informe sobre las acciones de difusión del llamado a concurso de Director Ejecutivo
 - 2) Propuesta de pauta de evaluación y acciones a seguir en el proceso de selección de Director Ejecutivo.
 - 3) Varios
-

1) Informe sobre las acciones de difusión del llamado a concurso de Director Ejecutivo

El Director Ejecutivo Sr. Amtmann hace entrega de un documento sobre las distintas acciones de difusión que se han realizado respecto al concurso de Director Ejecutivo, el que se anexará al acta de la sesión para efectos de registro. Informa que se hizo el llamado a concurso y que se publicó en el Diario Austral y en el Mercurio, además de la difusión por las redes sociales del Centro y de la Universidad. Asimismo, siguiendo la sugerencia que formularon algunos Directores y Directoras, se tradujo el concurso al idioma inglés y se compartió con redes científicas internacionales. Comenta que, a la fecha ha recibido 4 consultas sobre el concurso al correo electrónico del Centro.

El Director Sr. Saldías expresa su preocupación por que no existan postulantes suficientes o personas que cumplan con el perfil y que actualmente estén desocupados y les interese participar en la convocatoria.

La Directora Sra. Sepúlveda comparte la preocupación expresada por el Director Sr. Saldías y señala que antes de que se venza el plazo se debe evaluar el número de postulaciones y dependiendo de ello, extender el plazo de postulación.

El Directorio acuerda que, si al viernes 10 de junio no se han recibido más de 10 postulaciones, se extienda el plazo de postulación por dos semanas más.

2) **Propuesta de pauta de evaluación y acciones a seguir en el proceso de selección de Director Ejecutivo.**

El Presidente del Directorio señala que se adjuntó a la citación una pauta de evaluación, respecto de la cual se deben hacer observaciones para concordar el instrumento definitivo antes de comenzar la evaluación de los postulantes. Asimismo, comenta que se recibieron observaciones al documento de parte de la Directora Sra. Lara, quien se encuentra en el extranjero, dentro de las cuales está la posibilidad de evaluar los currículos ciegos, es decir, sin el nombre de los postulantes.

El Director Sr. Saldías señala no estar de acuerdo con lo planteado, ya que de alguna forma siempre aparecerá el nombre en los antecedentes, por ejemplo, al momento de citar las publicaciones. Por lo anterior, estima que es muy fácil identificar a los postulantes como para generar una carga adicional de hacer que todos los documentos aparezcan sin nombre.

La Directora Sra. Sepúlveda indica que si lo que se busca es mayor objetividad e imparcialidad, sugiere que cada Director declare si tiene conflicto de interés con alguno de los postulantes antes de evaluar.

El Directorio acuerda que se evaluarán los antecedentes con los nombres de los postulantes y que, si algún Director o Directora tiene algún conflicto de interés con los postulantes, debe declararlo antes de la evaluación.

A continuación, se revisa la pauta de evaluación, los criterios y los puntajes asignados y, luego de una amplia discusión, se concuerda el instrumento que se adjunta al final de esta Acta que, para todos los efectos, se entiende parte integrante de la misma.

Respecto a la forma en que se asignará el puntaje final a cada candidato, la Directora Sra. Sepúlveda indica no estar de acuerdo en promediar todos los puntajes para seleccionar a 5 finalistas, porque ese promedio puede generar distorsiones en la evaluación de cada postulante. Sugiere que se discuta, que se converse respecto a porqué un Director considera que un candidato es bueno o cumple con los requisitos.

El Director Sr. Acuña señala defender la idea del promedio, porque así se llega a una zona de consenso y a partir de ahí se selecciona a quienes pasen a la segunda fase.

La Directora Sra. Sepúlveda sugiere que, con la pauta, cada uno seleccione a sus 5 candidatos y envíe esa nómina. A partir de las preferencias de cada Director y Directora, se seleccione a aquellos que generan más preferencias globales y se discuta respecto de aquellos que tienen preferencias, pero no de forma unánime.

El Directorio acuerda aceptar la sugerencia de la Directora Sra. Sepúlveda y, en consecuencia, cada Director y Directora deberá evaluar a los postulantes de acuerdo a la pauta de evaluación, con los criterios y puntajes allí establecidos y, luego, hacer un ranking de 5 candidatos. A partir de la nómina de cada Director o Directora, se pre-seleccionará a aquellos que generen mayor consenso, ya sea porque han sido seleccionados por todos los Directores o porque se llega a un consenso en la discusión que se realice en el pleno del Directorio.

3) Varios

Se fija la próxima reunión de Directorio para el día viernes 24 de junio, a las 15:00 horas, con la única finalidad de seleccionar a 5 candidatos para la siguiente fase del proceso de selección del Director Ejecutivo.

Se pone término a la sesión a las 17:00 horas.

María Asunción de la Barra S.
Secretaria General
Universidad Austral de Chile

CENTRO DE HUMEDALES RÍO CRUCES

1. Acciones a seguir.

Acción	Instancia	Fecha
Aprobación de pauta para calificación de postulaciones	Reunión de Directorio	2.06.2016/3.06.2016
Cierre de plazo de postulaciones y recepción de sobre cerrado desde la Dirección de Personal de la Universidad	Secretaría General	14.06.2016.
Informe de Director Ejecutivo sobre consultas recibidas en email institucional	Directorio, vía correo electrónico	14.06.2016
Apertura del sobre de postulaciones. Identificación de postulantes y sus antecedentes. Confección de nómina de postulaciones que cumplen con requisitos mínimos (profesional con postgrado y al menos 5 años de experiencia laboral)	Reunión de Directorio	Semana del 13 al 17 de junio. Se sugiere, martes 14 de junio, en transcurso de la tarde.
Entrega a cada director de pauta de evaluación numerada	Secretaría General	Misma reunión anterior
Evaluación de antecedentes por cada Director, en base a la pauta	Cada integrante del Directorio	Máximo hasta lunes 20 de junio
Recepción de pautas de evaluación	Secretaría General	20.06.2016
Preselección de postulantes de acuerdo a 5 puntajes más altos	Secretaría General/Director Ejecutivo, e informe a Directorio	22.06.2016
Entrevista psicológica	Secretaría General/Director Ejecutivo	Máximo al 29.6.2016
Definición de preseleccionados para entrevista, a partir de resultados de informe psicológico	Reunión de Directorio	Máximo al 30.6.2016
Entrevista a preseleccionados para entrevista	Reunión de Directorio	Entre 1 y 6 de julio
Análisis de todos los antecedentes de preseleccionados para la selección del Director	Reunión de Directorio	Viernes 8 de julio

2. Pauta de análisis de antecedentes de postulantes. Primera fase.

NOMBRE DE POSTULANTE:		
REQUERIMIENTOS DEL CARGO	Cumple	No cumple
Profesional con postgrado		
Experiencia laboral mínima de 5 años.		
Presentación de carta de motivación/interés		
Presentación de certificados de título/grado		

Selección de aquellos postulantes que cumplen con todos los requisitos

3. Pauta de análisis de antecedentes de postulantes. Segunda fase: evaluación de cada Director.

NOMBRE DE POSTULANTE:					
FORMACIÓN Y EXPERIENCIA	PUNTAJES Y PONDERACIONES				
	70%				
	1	2	3	4	(%)
Deseable doctorado. (1)					5%
Deseable perfeccionamiento en planificación estratégica y gestión, investigación o educación socio-ambiental. (2)					20%
Experiencia en la generación y articulación de redes, nacionales o internacionales, con centros de investigación, de gestión y educación en socio-ecosistemas u organismos afines. (3)					20%
Deseable dominio del Idioma Inglés, escrito y oral. (4)					5%
Conducción de procesos organizacionales relevantes, innovadores y participativos. (5)					20%
Puntaje total en formación y experiencia	A (1*.5+2*.2+3*.2+4*.5+5*.2):				
	1	2	3	4	(%)
HABILIDADES REQUERIDAS	30%				
<i>Compromiso con los lineamientos y valores del Centro y su proyección estratégica. (6)</i>					----
Alta capacidad de gestión y de liderazgo en equipos de trabajo. (7)					15%
<i>Capacidad de comunicación y relacionamiento empático. (8)</i>					-----
Capacidad de apalancar y gestionar financiamiento u otros recursos. (9)					15%
<i>Capacidad de diálogo multisectorial o transdisciplinario con diversidad de actores.(10)</i>					-----
Puntaje total en habilidades requeridas	B (7*.1,5 +9*.1,5):				
PUNTAJE TOTAL	(A*.7) + (B*.3) =				

- (1) El puntaje se otorga en relación a la atingencia del programa de doctorado de acuerdo a las funciones que debe realizar, en donde 1 equivale a sin doctorado, 2 a menos atingente, 3 a atingente de forma parcial y 4 completamente atingente.
- (2) El puntaje se otorga de acuerdo a si existe perfeccionamiento en alguna de las áreas requeridas y la calidad/complejidad de los programas de perfeccionamiento cursados, en donde 1 equivale a “sin perfeccionamiento en ninguna de las áreas requeridas”, 2 equivale a “perfeccionamiento en alguna de las áreas”, 3 a “perfeccionamiento en alguna de las áreas con nivel adecuado de calidad/complejidad”, y 4 “perfeccionamiento en más de un área, con nivel satisfactorio de calidad/complejidad”.
- (3) El puntaje se otorga en razón a la constancia en el CV de la experiencia requerida, si ésta es en generación o en articulación y la complejidad de los proyectos/iniciativas llevadas a cabo, en donde 1 equivale a “sin experiencia”, 2 equivale a “experiencia en generación o en articulación en proyectos de envergadura modesta, 3 equivale a “experiencia en articulación y generación de redes...” y 4 “a quien cumple completamente el requisito”.
- (4) El puntaje se otorga en razón de la constancia en el CV del dominio del idioma y del nivel certificado de éste, en donde 1 equivale a “sin dominio”, 2 equivale a “dominio nivel básico”, 3 “dominio nivel medio”, 4 “dominio nivel avanzado/segunda lengua”.
- (5) El puntaje se otorga en razón de la existencia en el CV de la experiencia requerida y del tipo y complejidad de procesos liderados, en donde 1 equivale a “sin experiencia”, 2 equivale a “experiencia en procesos de organización, sin las características requeridas”, 3 equivale a “experiencia en procesos con alguna de las características requeridas” y 4 “conducción de procesos con todas las características requeridas”.
- (6) **NO SE EVALÚA EN ESTA FASE.**
- (7) El puntaje se otorga en razón de la existencia en el CV de experiencia en el liderazgo de proyectos/iniciativas de alta complejidad, en donde 1 equivale a “sin experiencia en gestión”, 2 equivale a “gestión de proyectos sin grandes equipos de trabajo”, 3 equivale a “gestión de proyectos de envergadura, liderando equipos de trabajo”, 4 equivale a “gestión de proyectos de gran envergadura con equipos de trabajo de tamaño considerable”.
- (8) **NO EVALÚA EN ESTA FASE.**
- (9) El puntaje se otorga en razón de la existencia en el CV de experiencia en la gestión u obtención d recursos para el financiamiento de distintas iniciativas, en donde 1 equivale a “sin experiencia en obtención de financiamiento”, 2 “experiencia escasa”, 3 “experiencia en la gestión y obtención de recursos” y 4 “experiencia en el apalancamiento de recursos significativos”.
- (10) **NO SE EVALÚA EN ESTA FASE.**

3. Pauta de análisis de antecedentes de postulantes. Segunda fase: preseleccionados

NOMBRE DE POSTULANTE:						
	PUNTAJES Y PONDERACIONES					
FORMACIÓN Y EXPERIENCIA	60%					
	(*)	1	2	3	4	(%)
Deseable doctorado (1)						5%
Deseable perfeccionamiento en planificación estratégica y gestión, investigación o educación socio-ambiental. (2)						10%
Experiencia en la generación y articulación de redes, nacionales o internacionales, con centros de investigación, de gestión y educación en socio-ecosistemas u organismos afines. (3)						20%
Deseable dominio del Idioma Inglés, escrito y oral. (4)						5%
Conducción de procesos organizacionales relevantes, innovadores y participativos. (5)						20%
Puntaje total en formación y experiencia		A(1*.5+2*.1+3*.2+4*.5+5*.2)::				
	(*)	1	2	3	4	
HABILIDADES REQUERIDAS	40%					
Compromiso con los lineamientos y valores del Centro y su proyección estratégica. (6)						8%
Alta capacidad de gestión y de liderazgo en equipos de trabajo. (7)						8%
Capacidad de comunicación y relacionamiento empático. (8)						8%
Capacidad de apalancar y gestionar financiamiento u otros recursos. (9)						8%
Capacidad de diálogo multisectorial o transdisciplinario con diversidad de actores.(10)						8%
Puntaje total en habilidades requeridas		B:				
PUNTAJE TOTAL		(A*.6) + (B*.4) =				

- (1) El puntaje se otorga en relación a la atingencia del programa de doctorado de acuerdo a las funciones que debe realizar, en donde 1 equivale a sin doctorado, 2 a menos atingente, 3 a atingente de forma parcial y 4 completamente atingente.
- (2) El puntaje se otorga de acuerdo a si existe perfeccionamiento en alguna de las áreas requeridas y la calidad/complejidad de los programas de perfeccionamiento cursados, en donde 1 equivale a “sin perfeccionamiento en ninguna de las áreas requeridas”, 2 equivale a “perfeccionamiento en alguna de las áreas”, 3 a “perfeccionamiento en alguna de las áreas con nivel adecuado de calidad/complejidad”, y 4 “perfeccionamiento en más de un área, con nivel satisfactorio de calidad/complejidad”.
- (3) El puntaje se otorga en razón a la constancia en el CV de la experiencia requerida, si ésta es en generación o en articulación y la complejidad de los proyectos/iniciativas llevadas a cabo, en donde 1 equivale a “sin experiencia”, 2 equivale a “experiencia en generación o en articulación en proyectos de

envergadura modesta, 3 equivale a “experiencia en articulación y generación de redes...” y 4 “a quien cumple completamente el requisito”.

- (4) El puntaje se otorga en razón de la constancia en el CV del dominio del idioma y del nivel certificado de éste, en donde 1 equivale a “sin dominio”, 2 equivale a “dominio nivel básico”, 3 “dominio nivel medio”, 4 “dominio nivel avanzado/segunda lengua”.
- (5) El puntaje se otorga en razón de la existencia en el CV y/o profundizada en la entrevista con el Directorio de la experiencia requerida y del tipo y complejidad de procesos liderados, en donde 1 equivale a “sin experiencia”, 2 equivale a “experiencia en procesos de organización, sin las características requeridas”, 3 equivale a “experiencia en procesos con alguna de las características requeridas” y 4 “conducción de procesos con todas las características requeridas”.
- (6) El puntaje se otorga en base a los expresado en la entrevista con el Directorio, en donde 1 equivale a “sin compromiso con los lineamiento y valores del Centro y su proyección estratégica”, 2 equivale a “compromiso con algunos de los lineamiento y valores del Centro y su proyección estratégica”, 3 equivale a “compromiso con los lineamientos y valores del Centro y su proyección estratégica”, 4 equivale a “elevado e integral compromiso con los lineamiento y valores del Centro y su proyección estratégica”.
- (7) El puntaje se otorga en razón de la existencia en el CV y/o profundizado en la entrevista con el Directorio, y la entrevista psicológica, de experiencia y capacidades en el liderazgo de proyectos/iniciativas de alta complejidad, en donde 1 equivale a “sin experiencia en gestión”, 2 equivale a “gestión de proyectos sin grandes equipos de trabajo”, 3 equivale a “gestión de proyectos de envergadura, liderando equipos de trabajo”, 4 equivale a “gestión de proyectos de gran envergadura con equipos de trabajo de tamaño considerable”.
- (8) El puntaje se otorga en base al informe psicológico y a la entrevista personal.
- (9) El puntaje se otorga en razón de la existencia en el CV de experiencia en la gestión u obtención de recursos para el financiamiento de distintas iniciativas y/o profundizada en la entrevista con el Directorio, en donde 1 equivale a “sin experiencia en obtención de financiamiento”, 2 “experiencia escasa”, 3 “experiencia en la gestión y obtención de recursos” y 4 “experiencia en el apalancamiento de recursos significativos”.
- 10) El puntaje se otorga en base a los expresado en la entrevista con el Directorio, complementado con el informe psicológico, en donde 1 equivale a “no demuestra capacidad de diálogo multisectorial o transdisciplinario con diversidad de actores”, 2 “demuestra alguna capacidad de diálogo multisectorial o transdisciplinario con diversidad de actores”, 3 equivale a “demuestra capacidad de diálogo multisectorial o transdisciplinario con diversidad de actores”, 4 equivale a “demuestra una alta capacidad de diálogo multisectorial o transdisciplinario con diversidad de actores”.