



ASOCIACIÓN DE GUÍAS Y SCOUTS DE CHILE
CONSEJO NACIONAL

Acta concurso público
Elección Dirección Ejecutiva Nacional

Abril 2019

1. Con fecha 22 de julio 2018 el Consejo Nacional designa a la Consejera Verónica Solé como líder del proceso de búsqueda para el cargo de Director/a Ejecutivo/a Nacional de la Corporación.
2. Con fecha 10 de enero 2019 se publica en portal "Pegas con sentido" oportunidad laboral.
3. Cumplido el plazo estipulado, entiéndase por ello 11 de febrero, se reciben 55 postulaciones y 1 postulación fuera de plazo
4. El día 13 de febrero se integra a la Secretaria del Consejo Nacional, Daniela Pardo, quien actuará en adelante como Ministra de fe del proceso. En dependencias de la Casa Guía Scout Nacional, se revisan un total de 55 postulaciones, estableciéndose un primer filtro que dice relación con la completitud de la documentación recibida, entiéndase por ello, haber hecho envío de los cuatro documentos solicitados: certificado de antecedentes, carta motivacional, certificado de inhabilidades y curriculum vitae, luego de dicha revisión 32 postulantes continúan en el proceso, los demás son descartados por no haber enviado su documentación completa. Se realiza notificación formal a los postulantes que no cumplen con los requisitos solicitados y se notifica también a aquellos que continúan en proceso.
5. Se realiza envío de comunicado a los 32 postulantes que continúan en el proceso, comunicando aspectos críticos del cargo y solicitando confirmar su intención de continuar en el proceso, luego de lo cual, 3 personas desisten del concurso.
6. Se cita a sesión extraordinaria de Consejo Nacional para el día 20 de febrero de 2019.
7. El 20 de febrero, en dependencias de la Casa Guía Scout Nacional, se realiza Sesión Extraordinaria de Consejo Nacional, en donde se tiene a la vista documento Excel con la consolidación de la información entregada por los postulantes, sin figurar en dicho documentos sus nombres, correos electrónicos, ni cualquier dato sensible con el fin de mantener total transparencia en el proceso y continuar en una selección a ciegas.

8. Se da lectura a la experiencia laboral de cada uno de ellos y ellas, obteniendo como resultado una primera nómina de 10 postulantes, quienes se considera poseen experiencia afín al cargo en selección.
9. Se descarta en este minuto a uno de los participantes quien elaboró una contrapropuesta de remuneración.
10. Se procede a ponderar a cada uno de los 9 preseleccionado evaluando los aspectos los siguientes aspectos con puntaje de 1 a 5:
carta motivacional ponderada con un 10%,
experiencia en el movimiento 10%,
generalidades: perfil, resumen, habilidades, competencias, metas 10%,
Antecedentes académicos, formación, becas y premios 25%,
Experiencias laborales, experiencia para el cargo, voluntariados actuales 40%,
Otros, idiomas, informática 5%,
con ello se obtiene finalmente la nómina depurada conformada por 5 personas.
11. Se programa entrevista con el pleno del Consejo Nacional para los 5 puntajes más altos, la cuales son ejecutadas utilizando para ello una pauta elaborada por la comisión y retroalimentada por Consejeros y Consejeras, se convoca a las entrevistas al pleno del Consejo Nacional.
12. Se cita a Sesión extraordinaria, la cual es elaborada el día 14 de marzo de 2019, en dicha sesión se utiliza una rúbrica que permite objetivar las respuestas entregadas por cada postulante, ponderando con puntaje de 1 a 3 cada respuesta. Los postulantes que obtiene los tres puntajes más altos, son notificados y se programa entrevista psicolaboral en la ACHS.
13. El día 25 de marzo en dependencias de la ACHs se desarrollan las entrevistas psicolaborales, recibiendo informe de cada una de ellas.
14. En Sesión extraordinaria del 30 de marzo, se da lectura a cada una de las entrevistas, observaciones y recomendaciones y se procede a realizar votación para la selección de la Dirección Ejecutiva Nacional.
15. Es electa por 8 votos a favor y 4 abstenciones la Srta. María Teresa Pierret.

Anexos:

1. Entrevistas, metodología y pauta de preguntas

Para dar cumplimiento a los lineamientos establecidos por el Consejo Nacional en su Sesión Ordinaria del mes de febrero, hacemos llegar a los Consejeros y Consejeras el procedimiento que explica la metodología a utilizar en las entrevistas a los Candidatos y Candidatas a la Dirección Ejecutiva Nacional.

1.1 Generalidades

- Las entrevistas se desarrollarán en la Casa Guía Scout Nacional, con la participación de la mayor cantidad de Consejeros y Consejeras
- Las entrevistas no requieren un número mínimo o máximo de Consejeros o Consejeras a participar, pues son entendidas en la naturaleza de una entrevista y no de una Sesión de Consejo Nacional.
- Para evitar cualquier tendencia, predisposición o falta de transparencia, las entrevistas han sido concertadas convocando a la totalidad de los integrantes del Consejo Nacional en las fechas que los Candidatos y Candidatas han confirmado su posibilidad de asistir, desconociendo, en principio, quién es el Candidato o Candidata para entrevistar.

1.2 Metodología

- Luego de dar la bienvenida a los participantes de las entrevistas y habiéndose presentado cada uno de los asistentes, se procederá a establecer una conversación tranquila, generando un clima ameno que permita a los entrevistados desenvolverse con naturalidad.
- Se solicitará al Candidato o Candidata responder las siguientes preguntas, cuyas respuestas serán registradas en una pauta.

1.2.1 ¿Qué fue lo que le motivó a postular al cargo?

1.2.2 ¿Cuáles cree usted que son los principales desafíos para nuestra Corporación?

1.2.3 ¿Conoce el proyecto estratégico 2020?

1.2.4 ¿Podría mencionar su área de fortaleza en relación con el proyecto estratégico en términos profesionales o en su defecto que condiciones tuyas cree ayudarán mayormente al propósito del Movimiento?

1.2.5 Basado en su experiencia personal, ya sea como voluntario o laboral, ¿cuál es su fortaleza para el cargo de DEN?

1.2.6 ¿A su parecer cuál es el principal valor u/o aporte de la AGSCh?

Luego de ello se dará espacio para el desarrollo de preguntas que los Consejeros y Consejeras estimen pertinente realizar, dejando constancia de ello y de sus respuestas en la pauta de registro y habiendo sido estas recibidas previamente por mail.

Preguntas de consejeros:

1.2.7 El financiamiento de las Org. de la Sociedad Civil en América Latina provienen de 3 fuentes, Cooperación Internacional, Estado y Sector Privado, desde su rol como DEN ¿cuáles serían sus propuestas para la vinculación de la AGSCH con estas?

1.2.8 ¿Cuáles han sido las decisiones más importantes que has tomado laboralmente?

1.2.9 ¿Cuál es el mayor desafío que has enfrentado laboralmente?

1.2.10 ¿Cuáles son los temas principales que se deberían hablar en las sesiones del directorio?

1.2.11 ¿Cuáles son las principales preocupaciones?

1.2.12 ¿Cuáles son tus prioridades para el futuro inmediato?

1.2.13 ¿Qué características debe tener un DEN en la actualidad, desde tu perspectiva?

1.2.14 ¿Qué es lo que nos hace mejores y diferentes respecto a otras ONG?

1.2.15 ¿Cuáles son las principales amenazas que enfrenta la AGSCH?

1.2.16 Aspectos relevantes y transformadores de la sociedad cruzan el Movimiento Guía Scout, en esa perspectiva ¿Qué opinión tiene ud y cómo cree debiera abordarse al interior de la AGSCH temas como género, personas en situación de discapacidad (PeSD), LGBT+ u otros?

2. Rúbrica Evaluación Entrevistas

Basado en las respuestas registradas y comentarios de los consejeros y consejeras presentes, se utilizará la siguiente rúbrica de evaluación, donde el nivel 3 es el ideal esperado para el cargo y en nivel 1 el más alejado del ideal. Cada pregunta está asociada a algún ítem a evaluar.

Ítem a evaluar	Nivel 3	Nivel 2	Nivel 1
Características personales necesarias para el cargo	Alto nivel de liderazgo. Alta capacidad de trabajo en equipo Alto nivel de creatividad o innovación Alta capacidad de resolución de problemas (en general todas las características son altas o medias)	Medio nivel de liderazgo. Mediana capacidad de trabajo en equipo Mediana creatividad o innovación Mediana capacidad de resolución de problemas (presenta algunas características altas y otras bajas)	bajo nivel de liderazgo. Baja capacidad de trabajo en equipo Baja creatividad o innovación Baja capacidad de resolución de problemas (la mayoría de las características son bajas o medias)

Experiencia en planes estratégicos	Alta experiencia en generación de planes estratégicos Alta experiencia en aplicación de planes estratégicos Alta experiencia en evaluación de procesos	Mediana experiencia en generación de planes estratégicos Mediana experiencia en aplicación de planes estratégicos Mediana experiencia en evaluación de procesos	Escasa experiencia en generación de planes estratégicos Escasa experiencia en aplicación de planes estratégicos Escasa experiencia en evaluación de procesos
Proyección personal en el cargo	Alto interés por el cargo Demuestra proyección alta en el cargo	Mediano interés por el cargo Demuestra proyección mediana en el cargo	Bajo interés por el cargo Demuestra proyección baja en el cargo Presenta otras prioridades al corto plazo
Propuestas acordes a las necesidades de la AGSCH	Alto interés del crecimiento de AGSCH Compresión alta sobre la necesidad de generar vínculos con otros organismos	Medio interés del crecimiento de AGSCH Compresión media sobre la necesidad de generar vínculos con otros organismos	Bajo interés del crecimiento de AGSCH Compresión baja sobre la necesidad de generar vínculos con otros organismos
Valoración y conocimiento de la AGSCH	Alto conocimiento de la AGSCH Alta valoración a la misión del Movimiento Alto conocimiento de la cultura institucional	Medio conocimiento de la AGSCH Media valoración a la misión del Movimiento Medio conocimiento de la cultura institucional	Bajo conocimiento de la AGSCH Bajo valoración a la misión del Movimiento Bajo conocimiento de la cultura institucional

Ítem a evaluar	Preguntas
Características personales necesarias para el cargo	Basado en su experiencia personal, ya sea como voluntario o laboral ¿cuál es su fortaleza para el cargo de DEN? ¿Cuáles han sido las decisiones más importantes que has tomado laboralmente? ¿Cuál es el mayor desafío que has enfrentado laboralmente?
Experiencia en planes estratégicos	¿Conoce el proyecto estratégico 2020? Si no lo conoce, ha sido parte del diseño y ejecución de un plan estratégico sobre el cual nos pueda relatar.

	<p>¿Podría mencionar su área de fortaleza en relación al proyecto estratégico en términos profesionales? sea el de la Corporación o en el del cual fue parte.</p>
Proyección personal en el cargo	<p>¿Qué fue lo que le motivó a postular al cargo? ¿Cuáles son tus prioridades para el futuro inmediato?</p>
Propuestas acordes a las necesidades de la AGSCH	<p>El financiamiento de las Org. de la Sociedad Civil en América Latina provienen de 3 fuentes, Cooperación Internacional, Estado y Sector Privado, desde su rol como DEN ¿cuáles serían sus propuestas para la vinculación de la AGSCH con estas?</p> <p>Aspectos relevantes y transformadores de la sociedad cruzan el Movimiento Guía Scout, en esa perspectiva ¿Qué opinión tiene ud y cómo cree debiera abordarse al interior de la AGSCH temas como género, personas en situación de discapacidad (PeSD), LGBT+ u otros?</p>
Valoración y conocimiento de la AGSCH	<p>¿Cuáles cree usted que son los principales desafíos para nuestra Corporación? ¿A su parecer cuál es el principal valor u/o aporte que hace la AGSCH a las personas y a la sociedad? ¿Qué es lo que nos hace mejores y diferentes respecto a otras ONG? ¿Cuáles son las principales amenazas del medio a que se ve enfrenta la AGSCH?</p>