
ICANN77 | Foro sobre políticas – Actualización del comité para la búsqueda de director ejecutivo

Martes, 13 de junio de 2023 – 15:30 a 17:00 DCA

ANDREA GLANDON:

Comenzaremos con la sesión y con la grabación. Hola, bienvenidos a la sesión de actualización de búsqueda del director ejecutivo. Soy Andrea Glandon y soy la coordinadora de participación remota en esta sesión. Tengan en cuenta que esta sesión está siendo grabada y se rige por los estándares de comportamiento esperados de la ICANN. Habrá interpretación en esta sesión en francés, español, chino, árabe, ruso y portugués. Hagan clic en el ícono de interpretación en Zoom y seleccionen el idioma que escucharán durante la sesión.

Durante la sesión, solamente se leerán en voz alta los comentarios si se presentan a través de la ventana de preguntas y respuestas. Los leeré en voz alta durante el tiempo que determine el moderador o el presidente de la sesión. Si desean hablar en forma remota, levanten la mano en la sala de Zoom, y cuando el moderador de la sesión diga su nombre, el equipo técnico habilitará su micrófono. Antes de hacer uso de la palabra, asegúrese de haber seleccionado el idioma en que hablará del menú de interpretación. Digan su nombre para los registros y el idioma en el que hablarán en caso de que no sea inglés. Al hacerlo, asegúrense de silenciar todos los demás dispositivos y notificaciones. Hablen con claridad y a un ritmo razonable para permitir una interpretación correcta.

Nota: El contenido de este documento es producto resultante de la transcripción de un archivo de audio a un archivo de texto. Si bien la transcripción es fiel al audio en su mayor proporción, en algunos casos puede hallarse incompleta o inexacta por falta de fidelidad del audio, como también puede haber sido corregida gramaticalmente para mejorar la calidad y comprensión del texto. Esta transcripción es proporcionada como material adicional al archivo, pero no debe ser considerada como registro autoritativo.

Si están participando en la sala, habrá micrófonos volantes para los comentarios y las preguntas. Los micrófonos de las mesas no están funcionando, así que levanten las manos para que les acerquen un micrófono. Todos los participantes de la sesión pueden hacer comentarios en el chat. Utilicen el menú desplegable del chat y seleccionen responder a todos los panelistas y asistentes o a todos. Esto va a permitir que todos vean su comentario.

Tengan en cuenta que los chats privados solamente se permiten en este formato de webinar entre los panelistas. Los mensajes enviados de un asistente común a otro, serán vistos también por los anfitriones y panelistas. Para ver la transcripción en tiempo real, hagan clic en el botón en la barra de herramientas de Zoom. Para garantizar la transparencia en el modelo de múltiples partes interesadas de la ICANN, les pedimos que asistan a la sesión utilizando su nombre completo, por lo menos con el apellido. Para cambiar su nombre, primero van a tener que salir de la sesión de Zoom, tal vez sean eliminados de la sesión si no se incorporan a ella utilizando su nombre completo. Le voy a dar la palabra, sin más, a Tripti Sinha.

TRIPTI SINHA:

Gracias. Hola. Buenas tardes a todos. Gracias por asistir a esta sesión. Hemos llegado a un hito clave en el proceso de búsqueda. ¿Qué es lo que hace que este momento sea un hito clave? Muchas de las sesiones de escucha que hemos realizado ya han finalizado y se ha sintetizado la información recibida. Con respecto a esto, tenemos una red muy amplia que extendimos en todas las sesiones de escucha para asegurarnos de escuchar a todas las partes interesadas, a nuestro personal, al ejecutivo,

a los miembros fiduciarios y a todos los integrantes del ecosistema. Hemos resumido lo que hemos escuchado y lo hemos armado a modo de descripción preliminar de posición, y espero que tengan la posibilidad de leer ese documento. Es muy abarcativo y establece el marco para este cargo dentro del contexto de la misión de la ICANN. Nos ubica en el ecosistema y con las condiciones que tenemos en el ecosistema mundial de internet.

Hemos hecho un abordaje muy concienzudo para la búsqueda del próximo director ejecutivo presidente de la ICANN, porque esta es una de las responsabilidades fiduciarias principales de la junta directiva. En ese sentido, quisiera compartir con ustedes el marco que utilizamos cuando desarrollamos este proceso. En el comité de búsqueda tenemos que asegurarnos de que si habían miembros de la junta directiva designados por el NomCom o por las unidades constitutivas o cualquier coordinador de enlace que quisiera presentarse como candidato, que no participaran en el proceso de búsqueda de ninguna manera en ninguna conversación ni en ninguna deliberación relacionada. Ningún miembro de la junta directiva está interesado en presentarse como candidato para este proceso de búsqueda, por lo tanto, todos los miembros de la junta directiva han participado en las deliberaciones.

Una vez que esto quedó aclarado, pasamos a la composición del comité de búsqueda. Es importante destacar que la CEO y presidente interina ha quedado excluida de estas deliberaciones y del proceso de búsqueda. Entonces todo miembro del comité de búsqueda del director ejecutivo ha debido firmar un código de conducta y un acuerdo de confidencialidad. Hoy les vamos a dar una actualización sobre nuestro

resumen, la síntesis que hicimos de lo que escuchamos, una idea de cuáles serán los próximos pasos que seguiremos en el proceso de búsqueda y también los plazos que prevemos que tendremos.

Aquí tenemos nuevamente los miembros del comité de búsqueda. Fueron elegidos con mucho cuidado para tener diversidad de pensamiento y de calificaciones y también diversidad de género. En particular, quiero señalar que tenemos un 50% de hombres y un 50% de mujeres en este comité. Quisiera hacer énfasis, antes de continuar, que, al seleccionar el próximo presidente y director ejecutivo, tendremos una decisión de la junta directiva en pleno. El comité de búsqueda está realizando una tarea muy compleja, que es diseñar el proceso de búsqueda, buscar a los candidatos y luego reducir ese grupo de candidatos a una lista de candidatos viables a partir de la cual la junta directiva en pleno va a elegir y seleccionar el próximo director ejecutivo y presidente. Sin más, le doy la palabra a Chris, quien preside el comité de búsqueda. Adelante, Chris.

CHRIS CHAPMAN:

Buenas tardes. Quisiera sumarme a la bienvenida a todos ustedes a esta sesión tan importante de consolidación. Muchísimas gracias, Tripti, por estos comentarios introductorios tan útiles que nos ponen en contexto. En esta sesión, vamos a compartir con ustedes los resultados, los dividendos, por decirlo de una manera, de distintas sesiones de escucha que hemos llevado adelante. Y el dividendo principal es una descripción preliminar del puesto para el próximo presidente y director ejecutivo de la ICANN.

Estas sesiones de escucha se llevaron adelante con unidades constitutivas de la ICANN, con los socios del ecosistema como directores y presidente que estuvieron antes en la ICANN, ejecutivos de la organización de la ICANN y también personal de la ICANN. Como resultado de este proceso de consulta tan importante, todos los comentarios de estas sesiones de escucha fueron tenidos en cuenta, se curaron, por decirlo de alguna manera, se distribuyeron a la junta directiva, se discutieron en los últimos meses en un nivel importante de detalle, se redactó en el comité de búsqueda lo que se creía que debía ser una descripción del puesto, el perfil del próximo presidente y director ejecutivo de la ICANN, recibió las críticas del miembro del junta directiva y luego se publicó la semana pasada como borrador para una mayor discusión en los últimos días por parte del comité de búsqueda de la junta directiva. Nuevamente, todo con la intención de compartirlo en esta sesión de consolidación con la comunidad en esta sesión plenaria.

Lo que ustedes verán en esa descripción preliminar del puesto, básicamente, es un documento que tiene muchas facetas. Tiene lo que yo considero que es un conocimiento preciso, interesante, maravilloso, sobre la ICANN, su misión, su establecimiento y su historia, la complejidad del modelo de múltiples partes interesadas que se utiliza en este ámbito actual en el que opera la ICANN, los motivos por los cuales la ICANN se encuentra nuevamente en un punto de inflexión. Una reseña general muy detallada del puesto del director ejecutivo con su responsabilidad y sus requisitos funcionales principales.

El proceso de búsqueda ahora va a ingresar a una próxima etapa cuando concluyamos esta sesión plenaria donde se emitirá una solicitud de propuesta, una RFP, para una firma de búsqueda de ejecutivos, se designará esa firma de búsqueda y luego secuencialmente se utilizará el balance y lo que quede del año calendario 24 para profundizar en esta búsqueda y llegar a esta persona tan singular para este puesto tan singular, y al final de esta sesión compartiremos con ustedes los tiempos que prevemos y los plazos que consideramos que vamos a necesitar para este proceso. Muy bien, pasemos a la siguiente diapositiva ahora.

Esto es lo que estamos buscando. Estamos buscando un unicornio. Y aquí entiendo que esto lo hizo Carolina en Cam Newton, y también me dicen que es Skippa Da Flippa, el rapero que en realidad llegó a este diseño. Pero, en última instancia, estamos buscando un unicornio. Quien lo encuentre tiene que sentirse sumamente feliz.

Todos sabemos, pero comenzamos con las sesiones de escucha en la reunión de Cancún y las continuamos después de esa reunión. Fue un punto de partida excepcional la calidad de los comentarios, de los aportes, las observaciones que realizaron en la ICANN, se vieron todavía más complementadas por la calidad de las contribuciones que tuvimos en las siguientes catorce sesiones con unidades constitutivas de la ICANN, con la GNSO, con la ASO, con ALAC, el GAC, RSSAC, SSAC, con exdirectores de la junta directiva, expresidentes de la junta directiva, con socios del ecosistema como el ITF. Y son dos sesiones con el personal de la organización, con el equipo ejecutivo de organización de

la ICANN, once sesiones en total, y luego concluimos con esta sesión plenaria hoy.

Pasemos ahora a la descripción del puesto. La descripción de este puesto identifica diez características clave de la ICANN. Tiene un par de párrafos muy importantes que hablan sobre este punto de inflexión. Es otro punto de inflexión, y ese es el motivo por el cual la junta directiva siente que tenemos un punto de inflexión. De línea, ocho responsabilidades clave. Tiene que ser un representante de los objetivos de la ICANN. Tiene once expectativas muy exigentes. Así es como vemos que operará este nuevo director ejecutivo. A su vez, tiene que tener determinadas competencias y atributos, veinte competencias personales, once atributos profesionales y ocho de índole técnica y que tengan que ver con la relación con los gobiernos.

De las primeras ocho responsabilidades clave, se desprende el conocimiento sobre las funciones de la IANA. La IANA es una función administrativa vital de la internet y el director ejecutivo es, en última instancia, responsable para asegurarse de que esta función sea administrada y llevada adelante con integridad con una disciplina intensa y con rigor. Al final de todo esto, si necesitan aclaración sobre un punto en particular, avísennos, porque al final de la sesión tendremos la oportunidad de responder preguntas más amplias, pero si necesitan alguna aclaración ahora mientras vamos describiendo estos temas, tienen micrófonos en la sala y también pueden hacerlo quienes están conectados en línea. Si buscan la aclaración sobre algunos de estos puntos, hágannoslo saber, por favor.

A continuación, esta la responsabilidad clave que tiene que ver con el desarrollo y la implementación de políticas. El director ejecutivo es responsable de facilitar la consideración totalmente informada y permitir esta consideración y la aprobación de políticas de la comunidad por parte de la junta directiva y la implementación por parte de la organización. Una vez más, hago una pausa para ver si hay alguna consulta al respecto. Si necesitan alguna aclaración, por favor avisenos y las acercaremos el micrófono.

La siguiente responsabilidad tiene que ver con la administración del programa de dominios de primer nivel genéricos. El nuevo programa. La junta directiva ha resuelto que habrá una próxima ronda de nuevos gTLD como una iniciativa de política guiada por la comunidad. Este programa permitirá una expansión continua del DNS a través de la introducción de nuevos gTLD. La junta directiva, con el apoyo de la comunidad, ha priorizado la promoción de nombres de dominio internacionalizados y la aceptación universal. El director ejecutivo va a ser responsable de la implementación y la administración de este programa complejo de ingeniería. Siguiendo, por favor.

La siguiente responsabilidad clave es la gestión estratégica. El director ejecutivo debe poder desarrollar una estrategia para ejecutar los planes estratégicos de la ICANN y abordar las necesidades de la comunidad de la ICANN. Tiene que poder prever y adaptarse y tomar decisiones informadas en beneficio de la comunidad mundial de internet. Una vez más, si requieren alguna aclaración sobre alguno de estos temas que estoy mencionando, por favor hágannoslo saber y les acercaremos un micrófono.

Gestión de relaciones y participación comunitaria. La autoridad que tiene la ICANN con respecto al desarrollo de política está articulada, establecida a través de los estatutos y hay acuerdos con los operadores de nombres de dominio que corresponden a la comunidad mundial de partes interesadas. El director ejecutivo es responsable de cultivar estas relaciones y entablar, interactuar con la comunidad para asegurarse de que se cubran sus expectativas y necesidades. La ICANN es parte de un conjunto de organizaciones internacionales que son responsables de la operación sólida de la internet y el director ejecutivo tiene que mantener relaciones estrechas con todas estas organizaciones.

Andrea, tenemos una pregunta en línea y también tenemos aquí el micrófono para Sébastien. Primero, la pregunta en línea.

ANDREA GLANDON:

Kavouss Arasteh de Irán levanto la mano.

KAVOUSS ARASTEH:

Muchísimas gracias. Buenos días, buenas tardes, buenas noches a todos. Si me permiten en lo posible quisiera pasar a las primeras tres diapositivas porque tengo algunos comentarios con respecto a las primeras. La administración de las funciones de la IANA y el desarrollo de políticas.

CHRIS CHAPMAN:

Con gusto podemos recibir preguntas si necesita aclaración, pero si es una pregunta más amplia, esperaremos al final de la presentación.

KAVOUSS ARSTEH: Muy bien, gracias.

CHRIS CHAPMAN: Entiendo que va a esperar a hacerla después. Sébastien.

SÉBASTIEN BACHOLLET: No, no voy a hacer eso, pero estaba tentado a hablar en francés, pero sé que los va a incomodar. Voy a seguir hablando en inglés. Gracias a los intérpretes. En primer lugar, les quiero agradecer muchísimo por realizar esta reunión, por el arduo trabajo que han realizado. Tengo una pregunta sin irme a una pregunta demasiado amplia. Aquí estamos hablando de organizaciones internacionales, en otros lugares hablan de organizaciones mundiales. Entiendo que las organizaciones internacionales tienen más que ver con la UIT, con UNESCO, etcétera, y no tanto con estos. Es una pregunta.

En segundo lugar, sé que están usando el inglés, pero utilizan el término en plural ellos. Para los que no sabemos tanto de esto, tal vez sería bueno explicar que, al utilizar el plural, cuando describe las funciones del director ejecutivo, en realidad no está refiriéndose a un hombre ni una mujer, sino que es una manera más genérica de referirse a la persona. Gracias por esta aclaración.

CHRIS CHAPMAN: Con respecto a la primera observación, por aclaración tomo nota. Entiendo a donde apunta y vamos a hacer un chequeo nuevo del

documento a ver si hay ciertos matices. Gracias por plantearlo. Con respecto a lo segundo, entiendo su punto y voy a tratar de ser constante. Gracias. ¿Alguna pregunta? ¿Alguna aclaración? Ok.

SANDRA DAVEY:

Sandra de .au. La primera impresión con respecto a la primera diapositiva, el punto de inflexión es una expresión muy poderosa pero con un poco de sesgo. Me gustaría entender un poco más qué significan con esto, como usted lideró el esfuerzo. Siento que es una expresión intencional. Hablaron de que ICANN estaba en un punto de inflexión, me gustaría entender un poquito más a qué se refiere porque esto impulsó el criterio para la selección de la persona adecuada que podría llevar a la ICANN a través de este punto de inflexión. Muchas gracias.

CHRIS CHAPMAN:

Sandra, gracias. Vamos a volver a este tema porque creo que es una observación clave fundamental, una expresión que utilizó la junta directiva deliberadamente, el presidente la usó en Cancún. La intención no era ser provocadora, sino decirle a la comunidad que nosotros reconocemos que existen desafíos, reconocemos que es necesario abordar estos desafíos y tenemos que hacer algo al respecto. Pero lo vamos a tomar, sé que Tripti quiere decir algo al respecto. Gracias. Otra más en línea.

ANDREA GLANDON:

Kavouss Arasteh, si desea abrir el micrófono, adelante.

KAVOUSS ARASTEH: Voy a repetir. Buenos días, buenas tardes, buenas noches, señor. Muchas gracias. Como dije, tengo dos preguntas menores sobre las primeras diapositivas: el funcionamiento de la IANA; y la segunda diapositiva donde se habla de desarrollo de políticas.

CHRIS CHAPMAN: Con respecto a su primera aclaración.

KAVOUSS ARASTEH: ¿Puedo proceder?

CHRIS CHAPMAN: Si es una aclaración sobre la IANA, le voy a pedir que sí, que por favor procesa.

KAVOUSS ARASTEH: ¿Puedo proceder?

CHRIS CHAPMAN: Si usted necesita una aclaración acerca de lo que nosotros queríamos decir, procesa. Si es una observación de manera más general, le voy a pedir que la retenga hasta el final de la presentación.

KAVOUSS ARASTEH: Lo que usted desee.

CHRIS CHAPMAN: ¿Y con respecto al segundo punto?

KAVOUSS ARASTEH: El segundo punto es sobre desarrollo de política y ambos están en la misma canasta.

CHRIS CHAPMAN: Ok.

KAVOUSS ARASTEH: Yo creo que, desde el principio, la transición de la función de la IANA que una organización de múltiples partes interesadas global no debía ser administrada por la organización de la ICANN. Que puede tener participación pero no la gestión. Quizás el texto lo menciona muy brevemente, pero no es responsable por la gestión de la IANA porque eso es ahora responsabilidad de las múltiples partes interesadas. Pero sí participan, coordinan y están involucrados.

Segundo, desarrollo de política también está en manos de la comunidad de múltiples partes interesadas, pero, sin duda, con el apoyo y la participación del director ejecutivo y su personal. Estas eran las dos cosas que quería mencionar porque yo estoy involucrado desde el 2014 en este proceso y quería compartir mi experiencia con ustedes.

No tengo necesidad de explicación ni dificultad. Del resto está bien y le agradezco profundamente.

CHRIS CHAPMAN:

Ok. El documento se refiere a la facilitación de la IANA. Habiendo dicho esto, yo diría que, como aclaración sugerida, lo vamos a analizar y usted planteó muy bien el punto sobre esto y vamos a hacer un control a ver si está bien el texto. Si no hay más preguntas en la sala, vamos a pasar a la siguiente responsabilidad que es la gestión de la organización.

El director ejecutivo tiene la responsabilidad de construir y liderar equipos de alto desempeño, asegurándose de que estos equipos estén alineados y colaboren para alcanzar resultados organizacionales. Les puedo asegurar que para la junta directiva esto está en primera línea de sus inquietudes que se logran resultados. Pasando a la siguiente, si no hay pedidos de aclaración, sobre la gestión de responsabilidad. Vamos a la siguiente. Gracias.

La ICANN tiene responsabilidades ante la ley de California, pero también es responsable ante la comunidad de múltiples partes interesadas. Y esta responsabilidad funciona sobre un mecanismo de transparencia en el proceso de toma de decisiones, en las comunicaciones, en las revisiones impulsadas por la comunidad periódicamente y en las determinaciones vinculantes emitidas por los mecanismos de revisión independientes estipulados en los estatutos.

El director ejecutivo es responsable de garantizar que la corporación y las personas respondan al nivel más alto de responsabilidad, ética y escrutinio. Disculpas. ¿Alguna necesidad de aclarar algo aquí? De no ser así, pasamos a la última de las ocho responsabilidades.

Ser el vocero de la organización. El director ejecutivo habla por la ICANN, excepto cuando el presidente habla por la ICANN. En términos

más generales, se desempeña como su interfaz, como su rostro interno. Sébastien.

SEBASTIEN BACHOLLET: Muchas gracias. Una pregunta sencilla, ¿aquí la organización se refiere a la organización de la ICANN o a toda la organización?

CHRIS CHAPMAN: Se refiere a la organización de la ICANN.

SEBASTIEN BACHOLLET: Entonces quizás debieran considerar quién va a hablar en nombre de la comunidad.

CHRIS CHAPMAN: Ok. Por cierto, se hablará a nombre de la organización de la ICANN y habrá ocasiones en que la persona hablará en nombre de la comunidad. No hay regla fija al respecto, y dependerá del contexto. Ahora quisiera pasar a la siguiente diapositiva. Como lo hemos señalado en varias ocasiones, buscamos a una persona única. Y eso porque existen expectativas significativas con respecto a este rol. La siguiente por favor. Y la primera es la del líder al servicio, alguien que escucha primero, que procura entender, qué motiva, inspira y trabaja con la Comunidad de la organización al servicio de la misión de la ICANN.

Esta es la expectativa general, por así decir, es el primero entre los iguales. Es una afirmación muy poderosa a la hora de considerar la expectativa para esta persona en el rol de director Ejecutivo y

presidente. La siguiente expectativa es que tiene que poder trabajar en asociación con la Junta directiva, la comunidad y las instituciones globales para alcanzar metas comunes. Asociación y asociación, juntos o colectivamente lo lograremos. ¿Alguna pregunta antes de pasar a la tercera? Es este rol interno y su equilibrio.

La realidad es que el presidente y director Ejecutivo tiene una cartera extensa que tiene un foco tanto interno como externo. Este puesto viene con la expectativa de que el director Ejecutivo logre entender el alcance de la escala de la posición y tenga la experiencia operativa suficiente para reconocer la necesidad de delegar operativamente aún equipo Ejecutivo fuerte y esto puede incluir la opción de la posición de un CEO o equivalente. Aquí una afirmación importante es que la Junta directiva va a apoyar plenamente un cambio en la organización de este tipo que aumente la productividad, que permita empoderar al personal y darle más capacidad de respuesta, que de mejores organizacionales y efectividad.

Para mí párrafo es como la observación del punto de inflexión, es decir, una parte muy significativa de la descripción de la posición. Aquí tenemos incorporado este reconocimiento firme de que la organización necesita ser flexible, que el rol tiene que ser tan amplio que la persona tiene que tener la madurez para saber dónde concentrar mejor sus habilidades, pero a la vez tener la experiencia operativa suficiente como para qué en definitiva tenga la responsabilidad final. Creo que esto está incluido en el documento junto con el punto de inflexión como una observación clave. No dice que es un rol de director operativo, pero dice que existe la expectativa de que pueda ser una delegación operativa

profunda y eso es un tema para el próximo presidente y director Ejecutivo. Reconocerlo, aceptarlo, trabajar para ello, implementarlo y, en definitiva, asumir la responsabilidad por el desempeño del director ejecutivo. O cualquier otro cambio u otra delegación u otro cambio de la organización de naturaleza general que pueda hacerse. Vamos a hacer una pausa para ver si hay un pedido de aclaración en la sala o en línea.

Gracias, Lisa.

T SANTOSH:

Actualmente hay 4.300 millones de usuarios de internet, ¿qué pasa con los demás? ¿Qué pasa con sus aspiraciones de entrar a la internet? ¿No debiéramos agregar a las personas que quisieran entrar en la internet? ¿Serían ellas responsabilidad del director ejecutivo y presidente de la ICANN?

CHRIS CHAPMAN:

Usted lo plantea en relación con las expectativas, el rol interno o externo.

T SANTOSH:

Una mentalidad global.

CHRIS CHAPMAN:

Bueno, gracias por no permitirme cumplir con el tiempo. Pasamos a esta mentalidad global que es trabajar efectivamente en distintas culturas y regiones para poder entender y navegar el complejo pasaje

geopolítico que afecta a la internet y poder defender los intereses de la Comunidad de internet a escala global, entonces en este contexto, les voy a pedir que compruebe si sigue necesitando aclaración para lo que planteó antes.

T SANTOSH: vuelvo a mencionar la aspiración de las personas que desean entrar a la internet. Ellas son responsabilidad del CEO, del director Ejecutivo de la ICANN. Cumplir con esta aspiración de una internet abierta y segura, así como las personas de edad que entran a internet.

CHRIS CHAPMAN: Bueno, tomo esta observación y entiendo que hemos hecho justicia con este aspecto. Pasemos a la siguiente diapositiva. Esto es diplomacia internacional. El CEO debe haber demostrado experiencia en diplomacia internacional para salvaguardar y actuar según la misión de la ICANN, a la vez que mantiene diálogos firmes y saludables y relaciones con grupos gubernamentales y personas e individuos, una enorme parte del rol a futuro en el que la ICANN está avanzando. Su historia y u punto de inflexión. ¿Alguna aclaración, Lisa? Hay una pregunta aquí. Alfredo en la segunda fila.

ALFREDO CALDERON: Quería estar seguro de que esto comprende más allá de quién se seleccione a una persona multilingüe o si habrá intérpretes a dónde vaya, por qué habrá cuestiones multiculturales si solo habla inglés. A la hora de hablar de temas puede haber confusiones.

CHRIS CHAPMAN: Gracias, adelantándome, 1 de los 20 atributos personales es que tenga habilidades lingüísticas, por lo menos otro idioma más además del inglés. Comunicaciones orales y escritas a nivel superior en más de un idioma. Luego una transparencia, una ética fuerte y responsabilidad. Esto explica por sí mismo, tiene que poder comunicarse con claridad de manera abierta con la Comunidad de la internet y garantizar que los procesos sean justos y transparentes. Aquí una pausa para ver si alguien necesita aclaración. Vamos al siguiente punto colaborativo. Tiene que tener habilidades fuertes de comunicación, colaboración y escucha. Inteligencia social y emocional. Esto es algo que viene apareciendo, que se mencionó varias veces en las sesiones de escucha, y tiene que poder trabajar con un extenso rango de partes interesadas. Tiene que tener la mentalidad como para participar, alentar la colaboración. Hago una pausa a ver si hay preguntas.

ANDREA GLANDON: Gracias, Jorge. No sé si ahora puede usted abrir su micrófono. Jorge en la sala de Zoom. La línea está abierta.

JORGE CANCIO: Muchas gracias. Espero puedan oírme bien. Muchas gracias por darme la palabra. Quería hacer una breve intervención, pero a lo mejor me adelanté. Yo creo que las primeras tres expectativas son muy importantes, y sin disminuir la importancia de la cuarta, creo que ustedes están yendo demasiado lejos en el perfil técnico. Creo que es muy importante tener un entendimiento, una comprensión técnica,

pero en el texto lo que se incluye, a mí me da la impresión de un perfil demasiado técnico hasta cierto punto de una persona con educación técnica. No estoy seguro si esto es realmente clave para el puesto de director Ejecutivo. Gracias.

CHRIS CHAPMAN:

Sí, se adelanta un poquito, pero es parte del mix. No estamos diciendo que hay que tener mucho conocimiento tecnológico, pero hay que tener una comprensión sólida, una predisposición para no sentirse intimidado. La capacidad es suprimir el ego como para que la visión que uno tiene de la tecnología no sea la única. Tiene que poder ser o tener la capacidad de que los tecnólogos los lideren y eso significa asimilar y entender y procesar. No estamos poniendo una barra tan alta como para hacer un experto, pero sí tener lo que se llama un conocimiento sólido. Gracias por su observación. ¿Dónde estamos? Estamos en cultura de lugar de trabajo. Siguiendo, gracias.

Crear una cultura de empoderamiento, colaboración, cooperación, competencia cultural respecto y una actitud del personal ascendente hacia el trabajo en equipo. Es mucho aquí, pero esto de alguna manera se ha por sentado, están en el cajón de abajo. Es ese tipo de persona madura, y fue interesante en las sesiones de escucha y en las sesiones con el personal escuchar esto. No nos disculpamos por incluirlo entre las expectativas. Y aquí hago una pausa para ver si hay un pedido de aclaración.

Si no hay nadie en línea, entonces pasamos a la siguiente. Habilidades superiores de gestión. Con la capacidad de trabajar de manera eficaz y

colaborativa con la junta directiva, tener habilidades sobresalientes de gestión incluida la capacidad de delegar las funciones operativas de manera eficaz, tener un poco de ego en cierta forma para transformar la organización de manera efectiva y empática, y también implementar nuevas estructuras organizativas, reclutar a buenos talentos y administrar el presupuesto de manera eficaz y asegurarse que las operaciones de la ICANN funcionen de manera eficiente y efectiva. Hemos cubierto un gran terreno con todo lo que dijimos ya con las expectativas en términos de la estructura organizativa y los resultados organizativos. ¿Hay alguna duda?

ANDREA GLANDON: Kavouss Arasteh, puede hacer su pregunta. ¿Podemos habilitar el micrófono, por favor?

KAVOUSS ARASTEH: Gracias. Tengo algún comentario con respecto a esta idea de transformar la organización. ¿Transformarla en qué? ¿Promoverla? ¿Desarrollarla aun más? ¿Mejorarla? Pero ¿transformarla? Cuando hablamos de transformar la organización de manera eficaz, ¿en qué sentido? ¿Transformar la organización de la ICANN en qué? Gracias.

CHRIS CHAPMAN: No estoy utilizando el término transformar... Ah, bien, sí dice transformar la organización. Creo que he incorporado en todo este documento está el reconocimiento claro de que esta Junta directiva con esta presidencia busca un director Ejecutivo interesado en lograr cosas

concretas, en ser un servidor de la comunidad, un cambio de mentalidad que está observándose en toda esta organización a partir de lo que yo puedo ver de los últimos 9 meses. En ese sentido, es una transformación. No me siento avergonzado de utilizar este término. Si lo quieren llamar evolución fuerte o una mentalidad diferente o transformación, creo que todos entendemos cuál es la intención subyacente. Gracias igual por darnos la oportunidad de decirlo.

Por último, tenemos reuniones y viajes. 1 de los asuntos que se discutió de manera extensa en los últimos días en la Junta directiva en relación con el director Ejecutivo es dónde va a estar asentado este director Ejecutivo, y esto nos remite al tema de las reuniones y los viajes, porque esta persona, debido al papel internacional y mundial que desempeñará las 24 horas del día los 7 días a la semana, y dada la necesidad de trabajar dentro de la organización pero brindando un servicio a la comunidad, va a requerir viajar mucho, asistir a muchas reuniones, entonces se necesita un conocimiento profesional, una actitud y una capacidad para hacerlo.

Quiero hacer una pausa y decir que uno de los temas que venimos discutiendo en los últimos días ha sido la ubicación del director Ejecutivo, algo que tenía que definirse en nuestro borrador, entonces hay una presunción firme de la Junta directiva y es que este director Ejecutivo estará ubicado en la sede de la ICANN en Los Ángeles. Desde el punto de vista de la utilización de recursos de la ICANN, esa sería la ubicación más eficaz, y también desde el punto de vista de las tareas operativas de delegación contempladas dentro de esta descripción del puesto que acabamos de compartir con ustedes esta tarde. Dicho esto,

la intención suprema de la Junta directiva en esta búsqueda es elegir a un candidato o una candidata que cumpla con este amplio rango de criterios detallados que vimos en la descripción del puesto y que satisfaga estas expectativas tan desafiantes que aparecen aquí en la descripción, entonces quedamos abiertos a discutir una ubicación diferente del director Ejecutivo.

Cuando damos esta presunción de que su ubicación será la sede de la ICANN, primero nos aseguraremos de tener el candidato correcto con una disponibilidad 24 por 7 y ahí nos topamos con la realidad de que este presidente o director Ejecutivo tiene que poder liderar equipos y tareas en todas partes del mundo. Estas son las expectativas de la función que ocupará. No sé si hay alguna aclaración que requieran sobre estos últimos puntos.

ANDREA GLANDON:

Hay un comentario de Sivasubramanian. En este punto de inflexión donde el proceso socioeconómico gira en torno a la conectividad ininterrumpida y dónde necesitamos también la protección a lo largo de todo el proceso, alguien que quede fuera de toda sospecha, alguien que esté por encima de este rol, una persona que reporte la Junta directiva cómo podrá llegar a esto.

CHRIS CHAPMAN:

Gracias por este aporte que describe justamente lo que nosotros buscamos en esta posición. Ahora vamos a pasar a la siguiente diapositiva con las competencias centrales, los atributos y las experiencias requeridas. Aquí tenemos un desglose de 20 atributos

personales, 11 atributos profesionales y 8 más de índole técnica y de gobernanza. Es como una lista de compras, pero nos da una idea de las exigencias para esta persona, la calidad que buscamos.

Hablamos en lo personal de la integridad, el involucramiento, el servicio, el respeto, alguien que apunte al consenso con una fuerte inteligencia social, emocional, alguien con una trayectoria sólida con habilidades profesionales, alguien que conozca el trabajo en público, que haya demostrado éxito y que muestre que ha organizado o ha trabajado en la evolución compleja de organizaciones, un historial de resultados logrados de manera oportuna. Por último, en el ámbito técnico, conocimientos sobre la arquitectura de internet, un profundo entendimiento del ámbito en el que está se desempeña, está también los conocimientos de gobernanza administrativos, una familiaridad razonable con el funcionamiento de los registros y los registradores, con los procedimientos de desarrollo de políticas de la ICANN y los grupos de partes interesadas y también conocimiento de las partes interesadas gubernamentales en el sistema de gobernanza de internet. No sé si hay alguna aclaración. ¿Andrea?

ANDREA GLANDON: Kavouss Arasteh, le vamos a habilitar la línea para que haga su pregunta.

KAVOUSS ARASTEH: Muchas gracias. Como mencioné en el chat, tengo dos preguntas generales. Lo que no entendí de todas estas diapositivas están buenas y positivas es si el director Ejecutivo y presidente de la ICANN en el

ejercicio de sus funciones servirá no como representante de su país o región sino como custodio del servicio público o la confianza pública internacional. Esto es sumamente importante. Y mi segunda observación, al ejercer sus obligaciones no deberá aceptar ninguna instrucción de ninguna entidad que pudiera ser considerada incongruente con la idea de neutralidad y de imparcialidad, ya sea que lo haga después o esté incluido en alguno de estos puntos que ha descrito. Creo que no debe representar a un país o a una región sino ser un custodio a nivel internacional, creo que es muy importante.

CHRIS CHOPMAN:

Creo que estamos en sintonía por completo. Muy bien. Quería hacer referencia a dos aspectos finales: uno, el hecho de que esta persona... pasemos a la siguiente diapositiva. Debe estar libre de conflictos. Los candidatos no deberían tener ni ser percibidos como que tienen conflictos con ninguna política o acuerdo o transacción que sea considerado por la ICANN cómo conflictivo o que exista esa probabilidad de ser considerado como conflictivo, porque de esa manera no será un candidato viable para este puesto. Siguiente, por favor.

Muy bien, como Junta directiva vamos a analizar una vez más la descripción preliminar del puesto en el día de hoy y mañana ya hemos tenido algunas consultas, algunas aclaraciones y observaciones. Veremos si podemos abordar todos estos comentarios. Vamos a proceder con la solicitud de propuestas con la RPF para lograr seleccionar una firma que se ocupe de búsqueda de ejecutivos. Ya tenemos una serie de ellas calificadas que son genuinas,

internacionales, con un alcance verdaderamente internacional. Ese documento está listo para ser emitido y el contrato se celebrará en agosto, se adjudicará en agosto. Habrá una lista de candidatos para el periodo de octubre y noviembre. En diciembre tendremos las entrevistas con esos candidatos finales para poder tener ya alguna definición en enero-febrero de 2024.

Según nuestras estimaciones, las entrevistas con los últimos candidatos qué podrán ser 5, 6 o 7 candidatos, serán el resultado de un proceso extremadamente riguroso, extenso, detallado, minucioso, con múltiples partes. Por eso queremos realmente dedicar tiempo a estas entrevistas de los candidatos, ver que nos dicen los instintos. Esto es muy importante. No vamos a tomar ningún atajo, vamos a tomarnos el tiempo que necesitemos para hacer un trabajo correcto y para poder arribar a un resultado que permita elegir a la persona correcta para la ICANN considerando todos los desafíos que mencionamos y el punto de inflexión que también hemos identificado.

Ahora bien, Tripti, en términos más amplios ahora, ¿por qué no permitimos que cualquier persona de la sala haga sus consultas? Steve, ya le acercamos el micrófono. Vamos a recibir algunas preguntas de la sala, observaciones y también a quienes están conectados en línea.

STEVE CROCKER:

Gracias. Publicaron la descripción preliminar del puesto del director Ejecutivo y van a emitir una solicitud propuesta para elegir una firma de búsqueda, pero en estos plazos no tenemos la publicación de la descripción del puesto de trabajo, entonces esto me lleva a dos

preguntas: ¿dónde va a encajar eso? ¿Cuánto margen hay para que evolucione esa descripción del puesto de trabajo después de involucrar a la firma de búsqueda que tal vez les dé otro tipo de retroalimentación? Y si me permiten agregar algo más. Estos plazos se ven muy bien, tengo cierta experiencia en este tipo de procesos antes. Una de las cosas que vimos es que incluso después de la designación, tiene que pasar cierto tiempo hasta que esa persona esté disponible para realizar el trabajo, entonces les hablo parcialmente a ustedes con respecto a establecer expectativas.

Cuando yo leo esto digo bueno, tal vez para el segundo semestre del 2024 ya tendremos un nuevo presidente y director Ejecutivo en sus funciones.

CHRIS CHAPMAN:

Muchas gracias por todos estos comentarios. Aquí tenemos esta referencia al primero y segundo trimestre del 2024 y entendemos lo que nos dicen. Hay que identificar a la persona correcta y usted nos está diciendo que hay cuestiones de disponibilidad de esta persona. Esto solamente lo podemos manejar una vez que vayan surgiendo esas situaciones. Gracias por las otras preguntas, vamos a poner a disposición la versión definitiva de la descripción del puesto una vez que terminemos con el RPF, eso será dentro de una semana. Y tiene razón, La Junta directiva no va a decir esto es así hoy y nada más, claramente 1 de los criterios clave para identificar esta firma de búsqueda será justamente el valor que ellas agregarán, cuál será su opinión, sus conocimientos los que podrán sugerirnos.

Habrán actualizaciones que vayamos dándoles a medida que evolucionamos en este proceso. Lisa.

WOLFGANG KLEINWAECHTER: Tengo dos comentarios que pueden ser pertinentes para este proceso en la búsqueda de la firma que buscarán los ejecutivos. Normalmente, estos buscadores no entienden a veces la diferencia entre las corporaciones que están compuestas por accionistas y aquellos que tienen partes interesadas. La ICANN tiene partes interesadas, entonces se necesita una persona diferente para este tipo de organización que para una que está compuesta por accionistas. Normalmente, estas firmas de búsqueda para AT&T o para Siemens buscan a los ejecutivos, pero esto no es el caso de la ICANN. Aquí tenemos partes interesadas entonces es algo diferente a los accionistas.

Otra cosa que nosotros entendemos es que cuando la ICANN fue creada hace 25 años, la gobernanza de internet era una cuestión técnica con ciertas implicancias políticas. La ICANN sigue teniendo la misma misión, pero el ambiente cambió por completo, ahora es una cuestión política con un componente técnico. Por lo tanto, mencionaron la comprensión de la diplomacia y todos estos aspectos importantes, pero hay que encontrar un término medio. La ICANN no es el gobierno mundial de la internet, pero tampoco puede mantenerse en silencio en este proceso político, eso sería un riesgo, entonces hay que encontrar el plan y el equilibrio correcto. Esa sería la recomendación para este comité de búsqueda. Gracias.

CHRIS CHAPMAN:

Gracias. El comentario que hace con respecto a las firmas de búsqueda es justamente el corazón de la solicitud de propuesta. Esto no es una búsqueda común. La descripción del puesto entra en muchos detalles para identificar por qué la ICANN es diferente; por lo tanto, la firma que resulte adjudicada tendrá que pasar por un proceso muy exhaustivo, y la que mejor entienda la misión y este ecosistema complejo será la que se hará acreedora de este contrato.

Y el segundo punto que usted escribió, lo describió correctamente: encontrar un punto intermedio, liderar y asociarse con distintas organizaciones que piensan igual. Lo presentó de una manera muy buena, muchas gracias. Lisa.

JONATHAN ZUCK:

Actual presidente del ALAC. Es interesante, no sé si represento el presidente ideal del ALAC; no soy multilingüe ni tengo experiencia en diplomacia ni cosas así, pero, a lo mejor, soy el presidente adecuado en el momento. Creo que esta descripción es en parte atemporal y no creo que es específica para el punto de inflexión que usted describe, y esa es mi preocupación. Volviendo a la diapositiva del unicornio, hay una razón por la cual un unicornio es un personaje animado y no una persona real, no una fotografía. Disculpas a los amantes de la tecnología que se sienten que existen los unicornios, pero no, esa es una expectativa pero no se va a encontrar al unicornio.

George Sadowsky produjo la última lista que describe a unicornio. Es mucho más seguro decir que en ningún caso se va a conseguir a un unicornio. El problema es que es una lista extremadamente costosa y que,

en definitiva, requiere un criterio subjetivo de priorización en algún momento cuando se encuentra la persona que más se le parezca, pero no es una elección lineal. En esta lección hay varias prioridades que serán los criterios finales para la selección, y el resultado en definitivo será falta de transparencia por poner todas estas características diferentes que, si se encontrara el unicornio, sería fantástico, pero si no, la comunidad no sabrá por qué se eligió a uno que no es un unicornio y no a otro no unicornio porque no se encontró al unicornio.

Creo que en este proceso tiene que haber un criterio integral que permita distinguir los no unicornios y cómo priorizarlos, cómo hacerlos de una manera que se construye la respuesta, si no, de lo contrario, será una elección aleatoria a pesar de estas características aspiraciones fantásticas.

TRIPTI SINHA:

Gracias por sus comentarios. Como hablamos usted y yo el otro día, nosotros hemos tomado nota de lo que usted dijo, hemos sintetizado la información en el documento. Pensando en el punto de inflexión, por diseño esto se insertó en el documento porque estamos en un punto de inflexión. Usted me preguntó antes si quiero elucidar precisamente qué quiso decir. En la historia de los 25 años de la I can y de la internet que tenemos hoy, la mayoría de nosotros hemos estado por aquí todo este tiempo, y desde que comenzó la internet cómo estructura global, ahora estamos en un punto muy singular.

Al comienzo, la adopción era basta porque la gente quería incorporarse, acceso a la información, la nueva plataforma, etcétera. Hoy, los estados

nación reconocen el empoderamiento que viene con la internet. Es un activo estratégico de una plataforma de innovación, y los gobiernos ahora dicen “bueno queremos controlarlo”, y hay todo tipo de presiones y de políticas hoy día sobre esta infraestructura y lo fundamental es que es un servicio al bien común que cubre el globo, entonces necesitamos a un vocero de ello que llegue a las comunidades más allá de la huella local, que salga a los estados nación, que vaya a las organizaciones internacionales para asegurar que se preserve el modelo de múltiples partes interesadas para gobernar la infraestructura, y las presiones son muy intensas.

Y es ese momento ahora en el tiempo en el que tenemos que encontrar a esa persona que defienda esto. Sí, es verdad, tenemos una larga lista de atributos, pero el objetivo de poner punto de inflexión en el documento, era para decir que las condiciones típicamente dictan la solución que resolvería el problema. Y las condiciones van a dictar a quién vamos a seleccionar. Yo creo que las condiciones han sido expresadas en el documento, a menos que usted lo vea distinto. No es falta de transparencia, la verdad, permítame disentir. No podíamos haber sido más transparentes, no sé qué quiso decir con ello.

JONATHAN ZUCK:

Quise decir que con una lista tan larga de atributos hay que hacer una elección de compromiso al final y eso va a generar transparencia. Como usted dijo, necesitamos a un CEO que salga al mundo en una organización que no esté rota, o se necesita a alguien para arreglar la casa. Son dos tipos muy distintos de directores ejecutivos, y yo voy a

decir, permítame decir que no es la misma persona. Eso es lo que quise decir.

Ustedes, el comité de selección, van a tener que tomar una decisión que estará de alguna manera sesgada, no digo negativamente, solo tendrán que priorizar la de alguna manera porque, al analizar todos estos increíbles atributos que reseñó Ruiz y le agradecemos por eso, muchísimo trabajo, pero encontrar a alguien que llegue al 75% versus otra persona que tenga el otro 75%, ¿cómo se elige?

TRIPYI SINHA:

Sí, aquí la junta directiva tiene esta enorme responsabilidad, muy importante. Pero bueno, reconozco lo que usted dice, lo hemos hablado, no hay una ciencia exacta en la selección de un líder ni a la hora de cubrir cualquier puesto, pero tenemos que hacer lo que tenemos que hacer traer lo mejor en las condiciones actuales. Jonathan, si quieres después seguimos hablando de esto, pero gracias por desafiarnos. Sarah, no sé si usted quiere tomar la palabra.

SARAH DEUTSCH:

Sí, gracias, Jonathan. Creo que hay muchos atributos para medir a las personas, hay un estándar objetivo, pero también estándares objetivos. Y los solicitantes estarán sujetos a entrevistas rigurosas, tendremos en cuenta las lecciones aprendidas en casos anteriores. No es una ciencia exacta pero no será cuestión de decir bueno ok, apuntemos. Si no hay un cuerno, vamos al siguiente unicornio. Trataremos de entrar en detalle y elegir a la mejor persona basados en criterios objetivos y subjetivos.

CHRIS CHAPMAN: George.

GEORGE: A ver, un par de puntos. Me parece que no llegó a traducir correctamente porque espero que la descripción del trabajo se hable de varios idiomas. Si no, no podrá hablar con gente en todos los mercados. Con respecto a la búsqueda de la firma de búsqueda de ejecutivos, estos desde ya descubren al mundo con oficinas en Londres Frankfurt Singapur Buenos Aires, lugares así. Creo que en realidad tendrían que buscar una firma que reconozca las diferencias entre organizaciones por partes interesadas y por acciones sin fines de lucro, internacionales, que puedan demostrar antecedentes de haber encontrado personas para cubrir estos puestos porque normalmente van a encontrar empresas mejor en el sector sin fines de lucro.

CHRIS CHAPMAN: Gracias por el recordatorio de que tenemos interpretación. Exactamente con respecto al segundo punto, le agradezco que lo haya planteado. ¿Liza?

MOULOUD KHELIF: Quiero hablar del proceso final. Cuando lleguen a la lista corta de cinco a seis candidatos y los entrevisten, primero, van a ser entrevistas individuales, grupales; y, segundo, supongamos que tenemos dos mujeres y tres hombres y, quizás, uno o dos vienen del sur global. ¿Cuál será su preferencia?, porque todos tenemos preferencias. ¿Están

buscando un determinado tipo de persona? ¿Una mujer quizás? ¿Alguien que viene del sur global? ¿O alguien que estudió en Harvard o dónde? ¿Cuál es la preferencia que tienen?, si es que la tienen. Gracias.

CHRIS CHAPMAN:

Los finalistas en la lista corta 567, van a ser entrevistas individuales, muy individuales. Ese es el concepto por ahora. Con respecto a su última observación, no hay preconcepto. Existe una indicación muy firme en la descripción del puesto de que es una cuestión de igualdad de oportunidades e igualdad de disponibilidad. Vamos a extender una invitación a la persona que pensamos que está mejor calificada, que tiene los atributos para satisfacer esa línea media, para caminar por esa línea intermedia, para satisfacer los intereses del ICANN y de la comunidad.

JOHANNES LOXEN:

Sí. Soy Ian Slockman de Alemania. Yo he estado en la junta directiva en un rol de supervisión, en la selección de candidatos, y quiero resaltar que es muy importante ver la lista y también la personas que hacen las entrevistas. Es tan importante como encontrar el director ejecutivo correcto identificar las personas correctas que hagan las entrevistas en el comité.

TRIPYI SINHA:

Cuando usted dice los últimos cinco, ¿a qué se refiere?

JOHANNES LOXEN: Ustedes no saben quiénes van a hacer las entrevistas. ¿Va a hacerlas la junta directiva?

TRIPYI SINHA: Sí. Nosotros vamos a hacerlas.

JOHANNES LOXEN: Bueno, que se diviertan.

UNIDENTIFIED MALE: Normalmente, un director ejecutivo cuando asume, hay un período interino y no hay demasiada libertad para este director ejecutivo interino. Y puede llevar hasta 18 meses, o quizás más, para que este nuevo director ejecutivo llegue al punto de inflexión. ¿Qué van a hacer en esos 18 meses?, que es también un punto de inflexión y otro desafío. ¿Cómo van a preparar el terreno? ¿Cómo van a organizar a la organización para que el próximo director ejecutivo pueda navegar sin problemas? Gracias.

CHRIS CHAPMAN: Los roles interinos siempre son difíciles. Hay muchos en esta sala que quizás hemos estado en roles interinos y hay subidas y bajadas en ellos. La directora interina actual está haciendo un trabajo de alto nivel y ha sido empoderada para hacer lo necesario para que estos desafíos que hemos identificado se encaren. Más allá de eso, no sé qué más podemos dar. Yo he estado en roles interinos y es un equilibrio sumamente delicado. Hay que tener un reconocimiento muy profundo de los diversos resultados que existen y hay que brindar contención y ser empático para empoderar al director ejecutivo interino.

TRIPYI SINHA: Creo que el punto es que, si es necesario ir más allá, siempre vamos a recalibrar la flexibilidad que le damos a la directora interina actual. Y nosotros vamos a mantener el barco navegando, y si es necesario, vamos a volver a recalibrar.

ALAN GREENBERG: La lista de trabajos es a la vez impresionante, pero abrumadora. Les deseo la mejor de las suertes. Sin embargo, pienso que cuando pensamos en el último director ejecutivo, un término que me sorprendió que utilizó Chris es la de suprimir el ego. Quizás debiéramos buscar a alguien pensando en eso o poner esa frase en el documento.

CHRIS CHAPMAN: Está implícita ahí. Estaba en un borrador, pero anterior. Gracias por plantearlo. Vamos en línea y después Sébastien.

ANDREA GLANDON: Sivasubramanian. Con estas presiones geopolíticas se está considerando lo suficiente como para darle al nuevo director ejecutivo la estatura requerida. En el entorno gubernamental, los líderes gubernamentales al mismo tiempo tienen una mentalidad multilateral.

CHRIS CHAPMAN: ¿Podría volver a hablarla?

ANDREA GLANDON: Con estas presiones geopolíticas sobre el proceso de múltiples partes interesadas, se da suficiente consideración a la estatura requerida del nuevo director ejecutivo. Suficientemente alrededor de mesa con líderes gubernamentales. Al mismo tiempo, con una mentalidad multilateral.

CHRIS CHAPMAN: Creo que sí. Creo que el documento logra un equilibrio adecuado. Creo que en el documento están incluidas estas necesidades simplicidad interna, versus externa. Y la referencia a la delegación organizacional más amplia y por implicancia, esta necesidad de tener responsabilidades de interacción externa y expectativas a cumplir. Entonces, en gran medida, y no es mi intención disminuir lo que usted dijo, pero gracias por señalarlo.

SÉBASTIEN BACHOLLET: Mi esposa me dice que no hay que hacer la lista de compras cuando uno tiene hambre. Entonces, me permiten sugerir que algunos de los requerimientos se pongan en modo aprendizaje y no en modo de conocimiento. Y, por último, la diferencia entre lo que ustedes han escrito y lo que usted está diciendo es muy importante. Si yo fuera un candidato que viene de afuera y leo, ustedes buscan un director ejecutivo, pero cuando ustedes hablan, hablan de presidente/director ejecutivo, y en ningún lugar del documento hay referencia al presidente. ¿Esto significa que es solo una palabra o es algo que tenemos que hacer además de eso? ¿O está incorporado? No es una crítica, por favor, Chris.

CHRIS CHAPMAN: No. Está bien. No hay problema.

SÉBASTIEN BACHOLLET: Es para mejorar el trabajo que ustedes han hecho para entender mejor quién va a ser candidato.

CHRIS CHAPMAN: Con respecto, por el primer punto que usted dijo, volveremos a leer el documento y pensar si hay referencias al aprendizaje, pero entiendo el punto, lo veremos. Y el segundo aspecto, es el presidente el director ejecutivo. Está definido en el documento como presidente y director ejecutivo. Cada vez que dice “director ejecutivo”, es presidente y director ejecutivo.

TRIPYI SINHA: Para aclarar, en el documento, si se fija, al comienzo se especifica que director ejecutivo hace referencia al presidente y director ejecutivo.

CHRIS CHAPMAN: Andrea, en línea.

ANDREA GLANDON: De Natalia Filina. ¿Habría algún período de prueba, una lista alternativa de candidatos y, quizás, se aplique la experiencia de ex candidatos a director ejecutivo como un ejemplo positivo y negativo de decisiones y acciones?

-
- CHRIS CHAPMAN: Yo creo que hemos consultado extensamente con presidentes anteriores, presidentes anteriores de comités de selección, varios directores ejecutivos, y los conocimientos de esos presidentes y directores ejecutivos fueron de suma utilidad. No estoy seguro, creo que es muy improbable que hagamos período de prueba. Tendremos una decisión informada más adelante.
- ANDREA GLANDON: Tenemos una pregunta de Kavouss en línea. Kavouss, puede abrir su línea.
- KAVOUSS ARASTEH: Gracias. Al comienzo de las diapositivas, usted se refiere a una persona única. Esto lo puede aceptar o no de mi parte. No existe persona única en todo el mundo. Las personas son relativamente preferibles o comparativamente no preferibles a otras, pero no hay persona única. No hay nadie que satisfaga todos estos requisitos. Quizás un promedio.
- CHRIS CHAPMAN: Tiene toda la razón. La lista corta dice que cualquier candidato que pueda poseer todos los criterios entraran a la lista corta. No vamos a encontrar el único, sino una persona que mejor se adecúe a nuestras necesidades en el próximo horizonte. Vamos a ver si tenemos una última pregunta del piso. Creo que ya cubrimos las preguntas en línea. ¿Una más, Andrea? ¿O liza? Y luego le voy a dar la palabra... Bueno, el RFP se va a publicar. Vamos a mirar nuevamente a los distintos puntos que señalaron aquí, el documento final, el RFP. Señor.
-

UNDEFINIED MALE: Es una aclaración. Mi primera pregunta no tenía tanto que ver con las limitaciones del próximo director ejecutivo, pero aquí hablo de las tareas que son realmente difíciles para juntas directivas durante este período, no para el director ejecutivo entrante.

CHRIS CHAPMAN: Gracias. Tripyi.

TRIPYI SINHA: Esto nos trae hasta el final de nuestra sesión del día de hoy. Muchas gracias por sus aportes. Como dijo Chris, vamos a hacer algunas revisiones más a la versión preliminar que está en línea sobre la base de los comentarios recibidos hoy. Cuando se emita la RFP para tener las consultas con la firma de búsqueda de ejecutivos, esperamos también darlo a conocer. Esperamos también equiparar la lista de criterios con personas con las mejores calificaciones, tener al mejor candidato que cubra las necesidades del ICANN hoy. Con esto concluimos la sesión. Muchísimas gracias por esta sesión tan participativa. En esta, y también en las anteriores de escucha. Y, nuestra página sobre la búsqueda del director ejecutivo, va a estar actualizada en forma periódica con las distintas novedades. Muchas gracias.

[FIN DE LA TRANSCRIPCIÓN]