
BUENOS AIRES – Proceso de selección del Director Ejecutivo

Jueves, 25 de junio de 2015 – 12:45 a 13:45

ICANN – Buenos Aires, Argentina

GEORGE SADOWSKY:

Se encuentran en la reunión sobre los escritorios de búsqueda y selección de CEO. Soy George Sadowsky, soy miembro de la junta. Acá conmigo tenemos a algunos miembros del comité de selección al que va a dirigir la palabra en unos minutos. El objetivo aquí, tener esta reunión, es informarle a ustedes, la comunidad, del proceso de búsqueda de CEO y algunos criterios, pero fundamentalmente pedir la opinión de la comunidad en esta sesión. Preguntarles qué les parecen los distintos aspectos del proceso, las calificaciones de este CEO que vamos a estar eligiendo. Hay una variedad de opciones que les vamos a mostrar para solicitarles su opinión que va a estar estructurada como un foro abierto con micrófono abierto donde pueden brindar su opinión y ayudar en el proceso. Queremos establecer un conjunto de candidatos excelentes que puedan hacer el trabajo y seleccionar a quien pueda ayudar a reemplazar a Fadi. No va a ser una tarea sencilla pero ahora tenemos un plazo. Hay un comité de búsqueda de CEO que se reunió el domingo pasado y los nombres de los miembros del comité son los que tienen frente a ustedes: Rinalia Abdul Rahim, Cherine Chalaby, Steve Crocker, Chris Disspain, Markus Kummer, Ram Mohan, Ray Plzak, y yo, el presidente de la mesa. Quisiera hablarles un poco de los plazos que tenemos previstos. Esto es un borrador, es preliminar, es una lista de tiempos optimista pero espero poderla cumplir. La parte inferior es la más importante, Fadi dice que se va a

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.

retirar a mediados de Marzo, después de la reunión en Estados Unidos y espero que podamos tener la posibilidad de tener al nuevo CEO antes de ese momento para que haya una superposición entre ambos. Como comité estamos trabajando desde atrás, hacia atrás de esa fecha y el plazo que ven en la pantalla es el resultado de ello. Desearíamos tener los criterios, o sea, los requerimientos para el trabajo, una descripción de tareas y las calificaciones necesarias para mediados de julio. Y vamos a trabajar, vamos a contratar consultorías para ayudarnos. Queremos tener las solicitudes de candidatos entre mediados de julio y de septiembre y esperamos tenerlas a todas pasando por un proceso uniforme, tal como hicimos en el 2011 con el comité de búsqueda con los miembros de ICANN con los miembros del comité de búsqueda. Después tenemos un proceso de refinación donde tomamos a los candidatos que se hayan presentado y los vamos reduciendo primero significativamente después en grupos, vamos achicándolos y después tenemos una lista que se presenta a la junta para verificaciones de referencias, entrevistas más profundas, debates y finalmente selección. Esperamos tenerlo hecho para principios de diciembre y dejar algunas semanas para negociar con el candidato respecto de los términos del contrato, términos en cuanto a plazos y demás para darle a la comunidad un regalo de Navidad con el nombre del nuevo CEO. Quisiéramos que esto sea un proceso inclusivo, agradecemos el aporte de todos durante la sesión, también por correo electrónico al comité de búsqueda. En este momento hay una dirección de correo electrónico: ceo-search-cmte-only@icann.org. La información que envíen a esta dirección de correo electrónico solo va a ir al comité de búsqueda, no va a ser pública, por supuesto si así

lo desean la pueden publicar pero eso depende de lo que desee hacer quien envíe el correo. La razón de esto, en lugar de hacer un proceso de comentario público, quizás la gente de la comunidad no quiera que se sepan sus opiniones por una serie de razones pero queremos que se aproveche el conocimiento que tiene la gente de las comunidades por eso hay una lista privada. Pueden hacer comentarios sobre cualquier aspecto del proceso, pero lo más importante para nosotros es estar seguros de comprender que es lo que hay que hacer, como es el trabajo, cuales son las calificaciones, las aptitudes y qué tiene que tener la gente que se consideran capaces para hacer el trabajo. Perdón, me equivoque. Un par de puntos para considerar: ICANN no es una organización típica de fines de lucro o sin fines de lucro, es un híbrido. En algún momento en la búsqueda del 2011 una de las cosas que nos traía dificultades era comprender la diferencia entre ICANN y las organizaciones sin fines de lucro y con fines de lucro. El papel tiene un poco de CEO de una empresa y también el responsable de una secretaria, o sea, un secretario general. Tenemos una serie de desafíos que son nuevos que no teníamos antes hoy en día. Nadie va a poder hacer este trabajo totalmente bien en todas sus dimensiones y en el proceso de búsqueda mi experiencia ha sido que cuando se va eliminando gente que uno piensa que no puede cumplir con el trabajo y uno piensa en la persona es más el perfil de la persona lo que importa que el criterio general de como la persona cumple con el perfil establecido. Queremos saber las características más importantes, cuales son las características necesarias y que distribución de fortalezas en ese perfil son las más importantes para ICANN. Tenemos cuatro dimensiones acá que son valiosas, en primer

lugar necesitamos alguien que comprenda ya cual es la misión primaria de ICANN, nombres, seguridad, estabilidad, Internet y números, la sensación, la capacidad de la persona, de comprender la comunidad de ICANN y el ambiente -tanto político como técnico- que incluye no solo a ICANN sino a su relación con las otras organizaciones que forman este ecosistema responsable del éxito de Internet en este punto. También gestión, capacidades de liderazgo, tenemos un presupuesto de ciento veinte millones -olvidándonos de los nuevos gTLDs- tenemos 350 personas en la plantilla, en todo el mundo tenemos culturas diversas, idiomas diversos y la globalización es algo que valoramos y que queremos estar seguros que se le dé el valor correspondiente. Algo más intangible pero absolutamente esencial: cuales son las capacidades y los valores personales del CEO, como los determinamos, como decidimos si estos valores y capacidades están de acuerdo a los de ICANN y la uniformidad necesaria dentro de la comunidad. Hay más sobre la búsqueda, no tenemos planificado dividir el papel de presidente del de CEO, buscamos una persona. Ahora, si las pruebas nos muestran que eso no es posible lo reconsideraríamos, pero en principio el plan es un presidente y CEO con la descripción de tareas complejas que describe tanto los aspectos de gestión como los de emprendimiento. No hay decisiones a priori sobre si queremos alguien interno o externo, queremos que esto sea confidencial, vamos a compartir la información que podamos con la junta y con la comunidad sobre el proceso que se va desarrollando manteniendo la confidencialidad absoluta en la medida de lo posible respecto de la gente involucrada. Eso es muy importante y queremos estar seguros en la medida de lo posible proteger este

tiempo superpuesto entre ambas circunstancias. Quisiera agradecerles y preguntarles a mis colegas aquí si desean agregar algo y cuando terminen vamos a empezar a escuchar los comentarios de la sala. ¿Alguno desea agregar algo? ¿No? Excelente. Hay un micrófono, nos gustaría escucharlos a ustedes ahora. No se apuren a ir al micrófono, por favor. No corran.

LORI SCHULMAN:

Soy un poco baja para el micrófono pero téngame paciencia. Soy Lori Schulman y represento a la Asociación Internacional de Marcas Registradas y también miembro de IPC. Sé que tienen cuatro criterios y quisiera ofrecer un quinto, que la persona que busquen tenga activos en los negocios. No tiene tanto que ver con números y nombres, las políticas y los temas en la asignación y delegación de nombres trae preocupaciones considerables especialmente en el área de marcas comerciales. Perdón, de marcas comerciales y protección al consumidor y la interrelación. Va a ser muy beneficiosos para el próximo CEO tener experiencia profunda en esa área. Yo vengo del área de protección al consumidor y las marcas registradas, por eso lo digo.

GEORGE SADOWSKY:

Muchas gracias.

JAY DALEY:

Estoy impresionado después de cinco minutos de escucharlo. Respeto de las cuatro dimensiones, la de la comunidad tiene que incluir el

conocimiento del proceso de múltiples partes interesadas, estar familiarizado con ese proceso. Porque Fadi, como nos dijo en la ceremonia de apertura, eso es lo que le resultó más difícil de captar y de donde trajo mayores inconvenientes.

GEORGE SADOWSKY: Muchas gracias.

SEUN OJEDEJI: Seun Ojedeji de Nigeria. Uno de mis comentarios es en seguimiento a lo que se dijo, que dijo recién la persona que hablo delante de mí. Es importante que quien sea que tome el cargo de CEO este bien al tanto de las cosas que suceden en ICANN hoy, o sea, mantener viva la historia actual post transición. Sugeriría que se considere considerar interno desde la comunidad, de la junta, personal existente, porque tienen la historia viva y es importante mantenerlo vivo una vez que tengamos ya la independencia. El segundo comentario, quisiera sugerir que consideren la búsqueda de un líder de equipo. Hoy en día Fadi ha hecho un gran trabajo en crear un equipo que es gente que sabe mucho y que está dispuesta a trabajar en equipo y querríamos alguien que pueda liderar el equipo formado y lograr lo que se tiene que lograr. Y ahora les pregunto ¿podrían aclarar lo que quiere decir que van a contratar asesoramiento en la búsqueda? ¿Quiere decir que no es este comité el que va a evaluar la solicitud sino que se va a contratar a alguien externo?

GEORGE SADOWSKY: Estamos contratando a una firma. Es Odgers Berndtson, la gente que nos ayudó el año pasado, hace cuatro años. La razón de contratar un tercero es ampliar la búsqueda lo más que se pueda. Esta firma tiene oficinas en todos los continentes salvo Antártida y en varios lugares y la búsqueda de candidatos tiene que ser lo más inclusiva posible. No buscamos un continente o un país ni un tipo de persona en particular, sino la gente más calificada. Esto implica una búsqueda global y ellos nos pueden ayudar y usted también, porque esto es una comunidad global y la gente que uno sabe que tiene conocimiento local nos puede ayudar a buscar un candidato local. Considérese, por favor, parte del proceso de búsqueda. Muchas gracias.

ANDRES PIAZZA: Andrés Piazza de LACNIC. Quisiera reforzar algo que ya se dijo en una de las dimensiones que se mencionaron, la comunitaria. Mucha gente de la comunidad -y Fadi personalmente- hablo de lo difícil de entender la cardinalidad de la relación entre los distintos actores de esta comunidad tan única. Solo para reforzarlo, no es que sea preferible tener a alguien interno o externo, creo que cualquier candidato puede ser bueno siempre que este candidato entienda este carácter unico.

GEORGE SADOWSKY: Gracias.

ELLIOT NOSS: Elliot Noss. Voy a hacer un comentario, esta es la cuarta vez... Soy de Tucows. Cada vez que comento creo que tengo que volverlo a repetir, ponerlo en sus manos como comité de búsqueda y es muy positivo. Es una decisión importante por supuesto. Los criterios más importantes para el próximo CEO es que se elija a alguien que comprenda profundamente Internet, que entienda el papel de la misma a nivel cultural, a nivel sociedad, a nivel empresa. Que esta persona aprecie la relevancia de no tratar de llevar la Internet al mundo que tenemos sino de tratar de ayudar a la Internet a cambiar al mundo en lo que puede ser. Muchas gracias.

GEORGE SADOWSKY: Muchas gracias Elliot.

JOHN BERARD: Soy John Berard de B.C. y consultor independiente de Estados Unidos hablando en base a mi propio antecedente tomando y desvinculando gente. Tres temas, el primero es: cuando uno busca un candidato, cuando se encuentra alguien que se presenta como un rey, sino buscar un ingeniero empático. El segundo tema es no limitar la escucha a la lista de atributos que han descripto. Quizás descubran que alguien presenta un aspecto importante nuevo. Y el tercero es: ¿para cuánto tiempo piensan que van a contratar al próximo CEO? ¿Hablamos de 2 años, de 10 años? Porque las implicancias estratégicas tienen influencia significativa en la decisión que tomen. Gracias.

GEORGE SADOWSKY: Respecto del segundo tema creo que justamente uno ve que hay una cantidad limitada de gente y hay combinaciones que uno no esperaba. Y hay mucho valor ahí y uno no hubiera previsto al ver a la persona correcta.

KLAUS STOLL: Klaus Stoll de NPOC y NCSG. Un comentario en forma de pregunta: creo que la descripción de tareas del nuevo CEO va a depender de qué pasa con la transición de IANA, si avanza o no. Ese plazo, dado el plazo, ¿cómo se interinfluyen ambos temas?

GEORGE SADOWSKY: Es una pregunta que nos hacemos nosotros. Buena pregunta, Klaus. Y eso lo vamos a hablar. El comité se creó hace tres o cuatro días y estamos hablando este tema y de una serie de otras cosas que uno esperaría. Muchas gracias por traer el tema a colación y a la mesa.

RAM MOHAN: Klaus, gracias. Soy Ram Mohan. Quisiera señalar: la transición de IANA es un momento en el tiempo muy importante para toda esta relación y para toda la comunidad pero es uno de varios factores y realmente lo que tenemos que buscar es alguien que tenga experiencia en el trato con el cambio, en un cambio rápido y significativo.

EDUARDO DIAZ: Buenas tardes, soy Eduardo Diaz de ALAC. Tengo una pregunta hipotética ¿qué ocurre si al final de marzo no se encuentra un CEO adecuado para esta organización? ¿Cuál es el plan ahí? Gracias.

GEORGE SADOWSKY: Si, es correcto. Esto ocurrió en realidad durante la transición de 2012, Chris Disspain y Ray me pueden haber recordado esto. Akram Atallah funciono como CEO interino hasta que apareció Fadi a mediados de septiembre. Eso es una preocupación que podría ocurrir. Tenemos un personal senior muy sólido y que funciona muy bien como las otras capas. Están bien posicionados y están preparados para manejar el periodo interino. Ray.

RAY PLZAK: También esta semana menciono Fadi muchas veces que ha habido planificación de sucesión intensiva en ICANN para que la continuidad sea algo que realmente se aborde, es algo que realmente nos ocupamos. Se sigue buscando al CEO en el medio de la transición.

CHERINE CHALABY: Y otro punto es que Fadi dijo que aun después de Marrakech él va a estar disponible durante un tiempo hasta que la transición se le pueda trasladar a alguien, no es que va a desaparecer en el aire.

GEORGE SADOWSKY: Si, nuestra agenda es optimista, tenemos que buscar calidad en lugar de rapidez. Espero que hoy hagamos ambas cosas a la vez. ¿Hay algún

otro comentario de la gente del panel? ¿Hay alguien en la cola? ¿No aun? Estamos esperando, por favor.

LORI SCHULMAN:

Soy Lori Schulman nuevamente. Esta vez estoy hablando en mi capacidad como mujer, creo que sería refrescante y maravilloso ver a ICANN realmente enfocándose en encontrar una mujer calificada, una CEO. Creo que se enviaría un mensaje muy, muy fuerte al mundo. Sé que hace unas semanas asistí a la Conferencia Mundial sobre la Informática, había mucha participación de mujeres en el name space y en gobernanza de Internet. Creo que esta sería una excelente oportunidad para ICANN, para poder mandar un mensaje muy positivo a las mujeres que están activas en esta área.

GEORGE SADOWSKY:

Gracias.

STEVE CROCKER:

Lori, gracias. Nosotros también estaríamos encantados de tener una mujer, no hay problema con eso. En primer lugar necesitamos competencia y conocimiento, independientemente del sexo. Lo que usted puede hacer -y realmente todos los que estén interesados en esto- es ayudar a encontrar un conjunto de candidatos fuerte, por favor siéntase libre de hacerlo.

GEORGE SADOWSKY: ¿Alguien más en el panel que quiera hacer algún comentario? Ram me recuerda que tal vez, algo que tal vez sepan, no hay nadie en la junta que está solicitando este trabajo, todos los miembros de la junta han firmado declaraciones diciendo que no están interesados y no servirán aun si se les solicita. Si no hay más preguntas no sé qué hacemos, creo que terminamos. Es la última oportunidad, ¿quién quiere hacer algún comentario? ¿Hay alguien más? Hay alguien que se está acercando desde la distancia.

CHRIS DISSPAIN: Tendríamos que tener música para acompañar su llegada.

AVRI DORIA: Hola, Avri Doria. Creo, fue maravilloso que surgiera la idea de una presidente mujer y luego note que no tenían ninguna de las mujeres de la junta en el panel de búsqueda. Hay una que puede tener...

GEORGE SADOWSKY: Rinalia está en el panel de búsqueda.

AVRI DORIA: Pude escuchar lo que dijeron de que el rol sea más de secretariado, más de director ejecutivo. No soy abogada pero no mire las corporaciones en California. Hice un poco de búsqueda en las corporaciones de California y lo que necesitan es un presidente. Un presidente que resulta ser el CEO, el director ejecutivo, pero esta esa "C", esa "E" y esa "O" pequeñas. Me pregunto si estuvieron

considerando simplemente buscar un presidente y si esa persona sería un director ejecutivo o un CEO. Pero cuando están buscando CEOs están buscando a alguien que venga con visión, alguien que venga con esa visión grandiosa de lo que quieren hacer en la corporación, en que quieren transformar el negocio y en este caso me pregunto si no es mejor enfocarse en la función de presidente como un director ejecutivo, como un secretario y dejar la cuestión de la visión a la gente que esta acá, filtrado a través de todos ustedes y ocuparse específicamente de no pensar en ser la persona de la visión. Gracias.

GEORGE SADOWSKY:

Gracias Avri. Creo que hay dos componentes en lo que usted está diciendo. Uno de los elementos que menciono del CEO, una persona que serían CEOs grandes en compañías grandes que quisieron solicitar el puesto o si uno piensa en un presidente son funciones más limitadas. El otro aspecto es como redactamos la descripción de empleos, de trabajo. Como el candidato ve el puesto, eso es realmente importante. Una manera en que podemos ayudar es redactando la descripción de manera que refleje lo que queremos y parte de esto es un autoexamen, quienes somos como organización, que queremos ser, cual es nuestro mandato, cual no es nuestro mandato. Eso tiene que ser muy bien transmitido al candidato para determinar si esa persona es adecuada para el trabajo. Gracias por su aporte. Brad, ¿tenemos alguna persona desde el chat que quisiera aportar?

BRAD WHITE: George, no tenemos ninguna pregunta pero tenemos un comentario de Tariq. "Sugiero que la junta considere temas de atributos como importantes en la selección del CEO, tamaño de organización, experiencia en la administración, experiencia en sin fines de lucro, cantidad de ubicaciones administradas y experiencias previas como CEO -lo más importante tal vez. Gracias".

GEORGE SADOWSKY: Muchas gracias. ¿Quién hizo ese comentario que no apareció la transcripción?, lo siento.

BRAD WHITE: Tariq, T-a-r-i-q.

GEORGE SADOWSKY: ¿Un comentario más de alguien del panel o de la audiencia? Steve.

STEVE CROCKER: Quisiera responder al comentario y también parte de lo que dijo Avri. Creo que la interpretación del termino CEO puede variar y no quiero hablar de la etiqueta sino con respecto a los atributos. Hay un requerimiento indeneable de una experiencia real en gestión, hablamos de una cantidad sustancial de personas y de dinero y también piezas móviles, muchas. No es todo, pero no es algo que nos quedaba claro en la búsqueda anterior y vamos a seguir avanzando

con esto. Tal vez haya algunos problemas de visión, algunas cuestiones de interior versus exterior, puede haber algunas cuestiones de qué tipo de CEO en cuanto al cambio o a la estabilidad, pero un prerequisite para todo esto es que sea alguien que gestione con mano firme la operación que tiene mas de cien millones de dólares de ingreso cada año y más de 300 empleados. La importancia es que solo aprendemos cuando no lo hacemos y es fácil para una organización quedar fuera de control, este es un prerequisite pero es un fuerte requerimiento que estamos buscando gente que tenga el nivel adecuado de experiencia en gestión.

GEORGE SADOWSKY:

Cherine.

CHERINE CHALABY:

ICANN no es una organización muy antigua, en realidad es una organización muy nueva, muy joven, fundada en 1998 y es natural que en los primeros años -¿tiene 19 años?- haya cambiado el estilo de gestión, eso es un proceso normal. El CEO actual -Fadi- tenemos mucha suerte de haberlo tenido porque es un agente del cambio, yo diría que cambio la organización y la llevó a un nivel diferente mientras que la misión es la misma. Creo que después de la transición y después de Fadi vamos a necesitar un CEO diferente, alguien que sea un gerente. Necesitamos un periodo de calma, un periodo de consolidación y un periodo de alguien que este enfocado en las tareas. Alguien dijo que deje el resto de la comunidad durante un tiempo, necesitamos hacer eso. Necesitamos encontrar ese tipo

diferente de CEO, no podemos replicar lo que fue Fadi, necesitamos a alguien diferente. Gracias.

GEORGE SADOWSKY:

Gracias Cherine. Me dijeron que tienen que considerarse todos una extensión en el proceso de búsqueda y ayudarme, pueden ayudarnos en diferentes maneras: escribiendo comentarios que tengan a la dirección de correo electrónico que está en la pantalla, pueden ayudarnos entendiendo lo que necesitamos, identificando candidatos que contribuyan a un pool de búsqueda muy importante. Vamos a estar muy agradecidos por su apoyo, dándonos feedback, retroalimentación, vamos a tratar de hacer un buen trabajo y vamos a tratar de conseguir un candidato excelente. Tenemos una barra muy alta que igualar, vamos a hacer nuestro trabajo lo mejor que podamos para encontrar a alguien que lidere ICANN o llevarlo a este estadio de madurez y de existencia. ¿Brad?

BRAD WHITE:

George, tenemos un comentario que se cubrió antes pero del capítulo de ISOC de Gambia "con respecto a las cualidades personales de un CEO ¿qué calificaciones esperan para los candidatos?".

GEORGE SADOWSKY:

Buena pregunta, voy a pasarle la palabra al panel.

GEORGE SADOWSKY: Muchas gracias a todos, la próxima sesión es el foro abierto y empieza ¿a las 14:00hs? A las 14:00hs.

STEVE CROCKER: Queremos empezar a tiempo porque va a haber una agenda apretada para el fin del día. A las 14:00hs, traigan amigos, vengan listos, preparados.

[FIN DE LA TRANSCRIPCIÓN]