

**Acta de la Sesión Extraordinaria N°37-2022/23 de la Junta Directiva Nacional de la Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica, celebrada el día nueve de febrero del año dos mil veintitrés a las dieciocho horas con cuarenta minutos, de manera presencial, en la Sede Nacional de la Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica en Moravia, con la participación de los siguientes miembros:**

Ileana Boschini López, Presidente; Maribel Monge Salazar, Vicepresidente; Eduardo Zamora Salazar, Vicepresidente; Lutgarda Castro Corella, Tesorera; Vilma Patricia Fallas Méndez, Secretaria; Mariana Cubero Aquín, Prosecretaria; Roberto Aguilar Abarca, Vocal; Oscar Mario Garbanzo Álvarez, Fiscal; *José Luis Arguedas Rivas, Jefe Scout Nacional*; Karol Ivannia Ulate Montero, Jefa Guía Nacional; *Carolina Aguilar Solano, Comisionada Internacional Guía* y Marvin Herrera García, Comisionado Internacional Scout.

#### **ARTICULO I: BIENVENIDA Y COMPROBACIÓN DE QUÓRUM.**

Preside la sesión la Sra. Ileana Boschini López, Presidente, verifica el quórum de ley he inicia a la sesión.

#### **ARTICULO II: ORACION**

El Sr. Oscar Mario Garbanzo Álvarez, Fiscal; hace la oración

#### **ARTÍCULO III: APROBACIÓN DE LA PROPUESTA DE AGENDA**

La Sra. Ileana Boschini López, Presidente, da lectura a la agenda enviada.

1. Bienvenida y comprobación del Quorum.
2. Oración
3. Declaración de conflictos de interés.
4. Aprobación agenda:
  - a. Revisión de atestados del concurso de Dirección General
  - b. Nombramiento de persona que ocupará la Dirección General
5. Cierre de la sesión.

*Se acuerda:*

#### **ACUERDO #01-37-2022/23**

Aprobar la agenda de la sesión ordinaria N°37-2022/23 del 09 de febrero de 2023.

**APROBADO POR UNÁNIMIDAD. ACUERDO FIRME.**

#### **ARTÍCULO IV: DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS.**

Ante la consulta a los directivos sobre la agenda propuesta, se determina que no existe ningún conflicto de interés.

#### **ARTÍCULO V: REVISIÓN DE ATESTADOS DEL CONCURSO DE DIRECCIÓN GENERAL.**

La Sra. Vilma Fallas Méndez, Secretaria, da lectura a la siguiente propuesta para establecer las pautas a seguir para la elección de los candidatos finalistas que optarán por un puesto para la Dirección General de la Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica.

---

## PROPUESTA PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN DE LA DIRECCION GENERAL

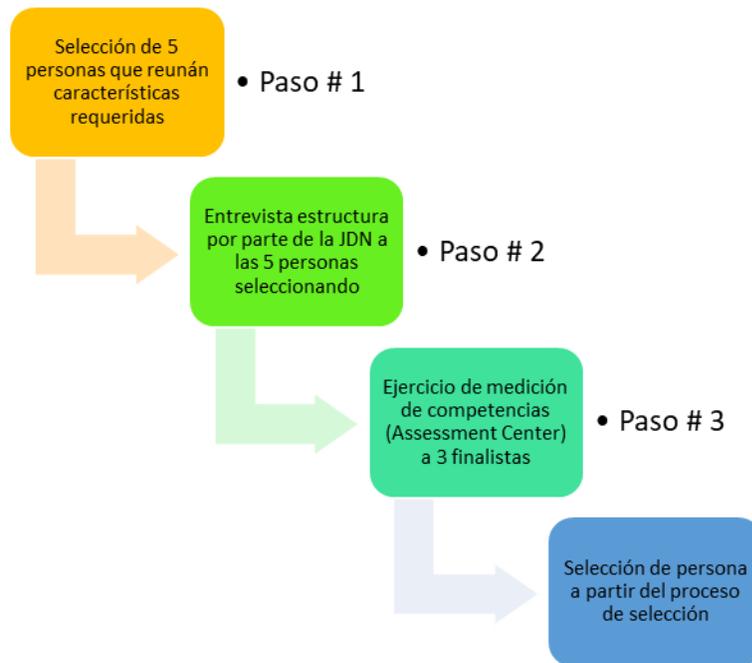
### Justificación:

1. La Junta Directiva debe tomar con responsabilidad, la decisión de contratar la persona que lidere la Gestión Operativa de la Asociación desde la Dirección General.
2. Ante este importante reto, debemos tomar en cuenta las lecciones aprendidas en pasadas contrataciones, en las que no siempre se contrató a la persona con el perfil requerido por la organización, pues a pesar de sus testados profesionales no han logrado conducir la Oficina Nacional por la ruta requerida.
3. Aunado a lo anterior debemos tomar en cuenta que el modelo de gestión que se ha venido impulsando un mayor protagonismo a la Oficina Nacional y sus distintas dependencias.
4. Estamos saliendo de un proceso Pre- pandémico que; tiene importantes implicaciones en el proceso de relanzamiento de la Asociación.
5. Dentro de las características del perfil requerido, según lo hemos discutido a lo interno de la Junta Directiva, están:
  - Conocer el accionar operativo y educativo de la Asociación.
  - Capacidad para alinear los objetivos del equipo de la Oficina Nacional con el propósito y objetivos de la Asociación.
  - Experiencia demostrada en gestión de voluntariado.
  - Experiencia demostrada en puestos de jefatura en ONG.
  - Capacidad para conformar y liderar equipos de trabajo interdisciplinarios.
  - Orientado a modelos de liderazgo participativos y efectivos.
  - Fomentar la innovación y la orientación al cambio.
  - Capacidad para comunicarse asertivamente.
  - Establecer objetivos claros y alcanzables para los equipos de trabajo.
  - Emocionalmente resiliente.
  - Consiente de sus habilidades y limitaciones.
  - Experiencia en planificación estratégica.
  - Orientación a resultados sin descuidar el factor humano.
  - Habilidad para el uso de las nuevas tecnologías.

Considerando lo anterior es que sugiero la siguiente estrategia para realizar esta selección y elección siguiendo una serie de pasos que nos permita ir filtrando

### Proceso:

---



### Paso # 1

A partir del perfil buscado se establecen 3 criterios de selección: Experiencia, requisitos y habilidades, asignado porcentajes a cada uno según el nivel de incidencia que se requiere para la selección:

Criterio	Aspectos a evaluar	Porcentaje	
Experiencia y conocimientos (60%)	Experiencia demostrada en puestos de jefatura en ONG's	15%	
	Experiencia en Gestión de Voluntariado	15%	
	Experiencia en dirección de equipo interdisciplinarios	10%	
	Conocimiento del funcionamiento de la Asociación a nivel político, educativo y operativo	10%	
	Experiencia en planificación estratégica	10%	
Requisitos 20%	Nivel Académico	5%	
	Licencia B1	5%	
	No presentar conflicto de intereses	5%	
	Disponibilidad para viajar	5 %	
Habilidades 20%	Nivel de Ingles	5%	
	Experiencia en gestión de liderazgo	5 %	
	Manejo de Excel y programas de seguimiento de proyectos	5%	
	Presta servicio voluntario en cualquier organización	5%	

Este paso se centra especialmente en la revisión de atestados

---

**Paso # 2**

La Junta Directiva realiza una entrevista estructurada individual a cada uno de los 5 finalistas seleccionados en el punto 1, profundizando en temas como experiencia en gerencia, gestión de voluntariado, perspectivas sobre abordaje del texto, competencias para el puesto, ética y valores. En este paso se seleccionan 3 finalistas.

**Paso # 3**

En este paso las 3 personas finalistas participan conjuntamente en un ejercicio estructurado de evaluación de competencias (Assessment Center), en el cual los miembros de JDN que estarán de espectadores podrán observar el desempeño que cada participante demuestra al resolver en equipo alrededor de 5 “casos” que les serán presentados y que estarán diseñados para evaluarlos según los principales aspectos del perfil del puesto.

Para la evaluación los miembros de JDN que participen en el ejercicio completarán un cuadro de cotejo con las diferentes competencias a evaluar. Una vez concluido el ejercicio los miembros de JDN compararan sus anotaciones y elaboraran una sola valoración para cada participante.

**Paso # 4**

A partir de los ejercicios desarrollados a lo largo del proceso, la JDN elige a la persona que ocupará el cargo.

Señala que esta es solo una propuesta, que la Junta Directiva puede considerar la valoración de algunos ítems o mecanismo de valoración

La Sra. Ileana Boschini Presidente, señala que; esta propuesta, era funcional hace algunos meses y no en este momento, en el que ya se entró en un proceso de valoración de curriculums, con una serie de candidatos que ya pasaron por el proceso por un grupo de profesionales de la empresa y que, el día de hoy se traen solo los finalistas.

La Sra. Vilma Fallas, Secretaria, señala que; trae esta propuesta, porque no conocía que se había pasado esta fase de selección, y el día de hoy se tienen finalistas y que en efecto, esto se debió hacer, hace mucho rato, sin embargo; las condiciones no se han dado y si ya se trae algo más elaborado, en buena hora, sin embargo la Junta debería de considerar la metodología propuesta anteriormente para que ; podamos considerar además de los atestados, algunas otras características que nos ayuden a buscar el equilibrio en la persona que buscamos para asumir esta responsabilidad.

El Sr. Eduardo Zamora, VicePresidente, señala que esto debió haber ido en el cartel y revisar lo que la empresa publicó. Señala que; con este cuadro se están valorando más requisitos y otra vez entrevistas, por lo que le preocupa que los postulantes, pueda reclamar que cuando participaron, lo hicieron con base en los requisitos del cartel y hoy tenemos cinco personas de los cuales podemos revisar los currículos, pero para mí, aplicar el procedimiento propuesto es demasiado engorroso.

El Sr. Roberto Aguilar, Vocal indica que; una discusión similar a esta se dio en el Comité Ejecutivo, hace unos meses en la que él, presentó una propuesta y no fue bien vista, pero tiene claridad de que, en todo proceso de contratación, se debe de tener muy claro cuáles son esos procesos de evaluación, sino, se va volviendo de esto muy antojadizo. Yo concuerdo parcialmente con la propuesta que Vilma nos presenta, pero, sin embargo, quiero sugerir que, sin conocer la cantidad, ni el nombre de los postulantes, ya se tienen 5 currículum, por lo que; debemos de revisarlos, evaluarlos y sacar una terna con los tres mejores y hacer las entrevistas por parte de la Junta, con un cuestionario en dónde; evaluemos ciertas habilidades y competencias que debe tener la persona idónea. Cada miembro de Junta califica y se hace una ponderación general con todas las puntuaciones, en la que nombraríamos a quien tenga la mejor nota. No debemos descartar el cuadro que Vilma nos presenta ya que; es muy valioso como una base para iniciar

---

la ponderación de la terna, en la que debemos definir si hoy sale electo el que tiene la mayor calificación o entran en igualdad de condiciones, a una segunda etapa los tres primeros.

El Sr. Óscar Mario Garbanzo, Fiscal señala que; lo que está planteando Vilma, fue lo que él dijo en Julio del año pasado, sin embargo, coincidimos al final que una empresa debía hacer el proceso de selección, por lo que se deben de definir los porcentajes de evaluación.

Se comenta sobre los porcentajes y se sugiere poner parámetros adicionales. Se deja claro que si ya son finalistas es por qué; cumplieron con los requisitos básicos del cartel, por ejemplo, en el caso de contar con una licenciatura y se le puede dar puntos adicionales, en caso de que tenga otra licenciatura

Se comenta sobre la necesidad de hacer segundas entrevistas

La Sra. Vilma Fallas, Secretaria solicita que conste en actas lo siguiente: “Quiero aclararle al Sr. Eduardo Zamora que; no se están proponiendo nuevos requisitos, la propuesta se hace con base en el perfil del puesto Dirección General y al cartel que salió a la comunidad y traté de buscar lo sustancial, sin embargo, al no conocer sobre el procedimiento seguido para sacar estos cinco finalistas, se hace la propuesta ya que yo esperaba conocer el día de hoy todos los candidatos, ya que tanto Don José Luis Arguedas como yo, en una sesión de Junta anterior, habíamos solicitado que nos hicieran llegar los nombres de todos los postulantes, sin embargo hoy, se nos indica que; solo vamos a conocer a los cinco finalistas, y considero importante que, también nos pasen un listado con los nombres de las personas que se postularon, independientemente de los criterios que se hayan tomado por parte de la empresa, si es importante que quede constancia de que hubo una cantidad importante de personas interesadas y no solamente cinco.”

La Sra. Ileana Boschini, Presidente aclara el procedimiento e indica que el perfil que la Junta Directiva definió, se le entregó íntegro a la empresa y ellos valoraron con base en ese perfil. Se publicó el resumen del perfil que todos conocimos, por lo que; todos los elementos discutidos ya fueron evaluados.

Se postularon muchas personas que no cumplían con los requisitos y fueron descartados. A los candidatos que calificaron y se les pidió que hicieran un video en el que debían contestar cinco preguntas. (se da lectura a las preguntas que se le hicieron) En resumen: los elementos para evaluar son; Los videos, los currículums y las 5 preguntas que se le hicieron a cada uno de ellos.

Se da un receso de 5 minutos, con el fin de hacer una readecuación de la tabla de ponderación.

Pasado el tiempo del receso se reanuda la sesión.

El Sr. José Luis Arguedas Jefe Scouts Nacional, consulta si solamente se postularon cinco o hay más candidatos?

La Sra. Ileana Boschini Presidente señala que; hubo más candidatos y que la empresa mediante un equipo profesional, escogió a los cinco mejores.

El Sr. José Luis Arguedas. Jefe Scouts Nacional, señala que; él en una sesión atrás había solicitado que si hubiera veinte o treinta, nos mandaran los veinte o los treinta con el ranking de las calificaciones.

La Sra. Ileana Boschini, Presidente señala que; lo que le está pidiendo no es posible porque, ya hubo un análisis técnico profesional de una empresa.

El Sr. Oscar Mario Garbanzo Fiscal, señala que, él fue el que difirió de la constatación de una empresa, pero se acordó que esa empresa nos mandara el producto final.

La Sra. Carolina Aguilar. Comisionada Internacional, indica que; ella también había solicitado que se trajeran al menos los nombres de las personas que se postularon.

---

El Sr. José Luis Arguedas Jefe Scouts Nacional, solicita que conste en actas lo siguiente: “ Yo y otros miembros de Junta habíamos solicitado los nombres de los postulantes y creía que había quedado claro, incluso con las afirmaciones en ese momento de la Presidencia de que si, obvio se iban a mandar todos y habíamos quedado, que nos iban a mandar el ranking con el rango de calificación de cada uno de ellos, pero lo ideal es que nos hubieran mandado todos y si no están entonces que pasó con eso? Qué pasa si a la Junta Directiva le gusta el perfil de la persona número ocho, si leyendo y viendo el ranking vemos que los cinco no califican y nos gusta otro perfil. A mí, personalmente me hubiera gustado ver todos los atestados, en ningún momento se habló de que nos mandaran los 5 primeros, o los seis o los diez, o los tres primeros. Ileana usted misma nos dijo la empresa nos va a dar toda la lista además de los que ellos recomiendan”

La Sra. Vilma Fallas. Secretaria solicita que conste en actas lo siguiente: “Coincido plenamente con José Luis Arguedas, porque en una de las últimas sesiones, si más no recuerdo hace ocho o quince días, precisamente, incluso en la última antes de hacerse la convocatoria para esta sesión, se solicitó por parte de José Luis y yo misma lo solicité abiertamente en la sesión de Junta, que se nos hiciera llegar la cantidad la lista de la gente que se estaba postulando, he incluso en la sesión anterior Maribel Monge, propuso que se hiciera un filtro con la información de los postulantes para ir adelantando el proceso ante la cantidad de gente, que suponemos se postuló y poder traerlo aquí a lo interno de la junta para hacer el análisis en esta sesión; e Ileana Boschini planteó que; para que no se diera la fuga de información, eso no era posible ya que la información solo la manejaba ella, como Directora General interina y que el día de hoy, íbamos a conocer todos los postulantes al puesto de Dirección General pero; precisamente siendo conscientes de lo que se dijo en ese momento, fue que yo traje la propuesta, precisamente para hacer un análisis partiendo de cero. Hoy se nos dice que la empresa hizo un proceso de selección y que nos están recomendando cinco y aún que fueran cinco; nosotros queremos saber cuál es el estado de los doscientos que participaron y cuál fue el ranking y la categoría que se le dio por parte de la empresa y obviamente; para eso tuvo que hacerse un proceso, en el que no sé en qué términos se gestó. Si se generó algún tipo de convenio o relación, para que este proceso se diera, también se tuvo que haber dado una calificación final para determinar los finalistas que se traen el día de hoy. Este proceso se tuvo que dar con base en el perfil que se le entregó, para poder decir si este cumple o no cumple y obviamente si va revisando persona por persona, te vas dando cuenta si tiene o no tiene, los porcentajes para poder hacernos la recomendación de los cinco, diríamos. No sé si ahí salió la recomendación de cada uno por separado o bien, si los cinco entran en la misma categoría. Para hacer una selección es importante lo que acaba de apuntar José Luis Arguedas, si entraron cincuenta o doscientos, no sabemos, pero tampoco sabemos si entraron solamente cinco o fueron diez, lo que sabemos según se nos dijo es que eran más más de veinte”

La Presidencia aclara que de la cifra final de participantes no se tiene información.

El Sr. Oscar Mario Garbanzo solicita que conste en actas lo siguiente: “Me preocupa la posición que acaba de plantear José Luis Arguedas, al decir qué, si a la Junta le gusta, oiga usted no, no es que le gusta porque si, el criterio profesional de todo el proceso que se hizo determinó que son solo cinco. Precisamente Óscar Mario fue uno de los que se opuso a la empresa y dije traigámoslo aquí a Junta y que todos los valoraremos pero, algunos dijeron no, que una empresa que nos haga todo, pero entonces no hay mano política pero, en ese momento José Luis, con todo respeto que usted se merece, me preocupa su frase “y si a la Junta le gusta oiga” así que a dedo lo podemos elegir, si nos gusta el numero catorce y si nos gusta el cincuenta y dos, también lo podemos elegir precisamente para evitar eso se contrató a la empresa para que traiga los finalistas y sobre eso podremos elegir”

El Sr. José Luis Arguedas. Jefe Scouts Nacional, solicita que conste en actas que: No le acepto que ponga palabras que no ha dicho ya que; está Junta tiene suficiente criterio para tomar decisiones, pero nunca se dijo que fueran cinco.

---

La Sra. Carolina Aguilar. Comisionada Internacional señala que: “A mí me preocupa, y yo sí dije que quedara consignado en actas, cuando íbamos a ver la compañía y lo recuerdo muy bien, que si es importante que; por lo menos toda la Junta conozca las personas que se postularon, entonces sí, nos traen cinco, de los cuales tenemos que elegir tres, pero por lo menos para conocimiento de la Junta, si sería importante y eso había quedado en actas, el tener la lista de las personas que se postularon y yo recuerdo haberlo dicho, en la que solicité como miembro de Junta Directiva, que se hiciera de conocimiento, que se nos trajeran por lo menos la lista de los postulantes, porque bajo un criterio de que ahorita vamos a elegir el Director General; esperemos que dure por mucho tiempo pero; si no dura mucho tiempo, también sería importante, sí después vuelve a salir el concurso, conocer si las personas se vuelven a postular”

El Sr. Roberto Aguilar, Vocal señala que: “Sería importante lógicamente, que a la Junta le llegue la lista de las personas que se postularon, también José, lo dijo ahorita, puede ser que de esa lista muchos no cumplieran requisitos, eso no lo sabemos, pero igual, si tenemos una lista de la gente que no cumple los requisitos, sería una lista infértil, sería material de archivo para este proceso. Como un acto responsable, deberíamos de seguir adelante, analizar los cinco currículos, pero si deberíamos tomar el acuerdo hoy, para que la Dirección General, envíe esta semana, la lista de las personas que participaron para poder estudiarla; porque también debe existir una base de datos que queda en la organización, porque véanlo, ahorita tenemos el gran problema de que este puesto es un puesto como tóxico la gente no dura mucho se va rápido y al tener una base de datos ya donde hubo gente que eventualmente estuvo interesado se les puede llamar posteriormente y ahora tenemos esos cinco y quizás uno gana y cuando se le llame puede que esté trabajando y tengamos que ir ya al sexto o al séptimo y modificar eventualmente el perfil, porque tenemos un perfil de astronauta y entonces, es importante también que; quede para esa organización una memoria de este proceso porque nosotros lo vivimos en carne propia, nosotros tuvimos no teníamos el perfil tuvimos que crear un perfil partir de cero. Entonces, debe quedar la memoria todo ese proceso y si es valioso que; también nos manden la información, pero, avancemos con esto porque es un tema que es importante terminar con la responsabilidad como Junta, para sacar lo más pronto este proceso y ojalá la próxima semana, estar haciendo las entrevistas para que esta organización llegue a la Asamblea con un Director General nombrado”

La Sra. Ileana Boschini. Presidente, informa que se tiene tres tipos de información: el currículum, los videos y la valoración que salió de las pruebas psicométricas del estudio que hizo el Departamento de Recursos Humanos en la que se definen tres o cuatro características de cada persona.

El Sr. Roberto Aguilar, Vocal, propone que se analice primero los curriculums y posteriormente en la entrevista se analiza el liderazgo y otros elementos a considerar

**El Sr. José Luis Arguedas. Jefe Scouts Nacional, se retira de la sesión de Junta Directiva en señal de protesta he indica que “eso no fue lo que se había hablado”**

La Sra. Ileana Boschini Presidente, propone que se haga la votación sobre el procedimiento que se va a seguir, si se conocen los cinco finalistas o no?

El señor Roberto Aguilar, Vocal hace la siguiente propuesta:

“Qué se haga el análisis de los cinco curriculums recomendados por la empresa Edificar y que; la Dirección General a.i, remita a la Junta Directiva Nacional, a más tardar al 15 de febrero de 2023, la lista del ranquin con todos los postulantes al puesto de la Dirección General”

El Sr. Oscar Mario Garbanzo. Fiscal solicita que conste en actas lo siguiente: “Aunque no estoy de acuerdo en que la propuesta se vote para que se traigan los nombres de las personas, sin embargo con todo respeto, creo que eso se debe dar posterior a la elección, porque si nó, esto nos puede variar, con todo respeto, esta situación: el amigo de Óscar Mario, están el número seis y diay entonces, omitimos los

---

cinco, los tres o los dos y puede haber una subjetividad, una interferencia política a la hora de la selección, por eso yo reitero que para mí es muy importante el trabajo profesional que hizo la empresa y aunque; yo no estaba de acuerdo con eso y yo dije que los eligiéramos nosotros aquí y ahora le quieren dar vuelta la tortilla, para ver cuáles nombres están ahí arribita para poder ver cómo me los traigo. Hago un llamado de atención. Mi propuesta es que; esos nombres vengan después si se ocupan, bueno si se ocupan no, simplemente para saber por cultura general, quiénes fueron, pero no algo que pueda interferir y meter piedras en el camino o distorsionar de lo que estamos enfocados qué es el nombramiento de un Director bajo un proceso profesional cómo lo hizo la empresa”

La Sra. Vilma Fallas Secretaria, solicita conste en actas lo siguiente: “Sobre lo que acaba de señalar el señor Fiscal quiero aclarar qué; en ningún momento la pretensión es que haya de una distorsión sino, más bien que se dé un proceso de transparencia con el conocimiento de las personas que se postularon. Creo que es ese el espíritu de lo que tanto José Luis, como yo manifestamos. Por lo tanto, no acepto el llamado de atención que hace el Señor Fiscal, aquí en la organización los únicos que pueden hacer un llamado de atención es la Corte Nacional de Honor, usted planteó el término, entonces por eso hago referencia al mismo y siento que no es una llamada de atención sino, más bien todo lo contrario, es un tema de reflexión, sin embargo creo que sí es un elemento importante haber tenido la información de previo conforme se nos había señalado en sesiones anteriores”

Se somete a votación la siguiente propuesta:

Se haga el análisis de los 5 postulantes al puesto de la Dirección General, recomendados por la empresa EDIFICAR S.A., conforme el correo remitido por la Gerencia de Recursos Humanos la Sra. Rosario Jiménez Salazar

Y se acuerda

**ACUERDO # 02-37-2022/23**

Se haga el análisis de los 5 postulantes al puesto de la Dirección General, recomendados por la empresa EDIFICAR S.A., conforme el correo remitido por la Gerencia de Recursos Humanos la Sra. Rosario Jiménez Salazar

**APROBADO POR MAYORÍA. EN FIRME VOTO SALVADO POR LA SRA. VILMA FALLAS**

El Sr. Roberto Aguilar, Vocal, propone se acuerde lo siguiente:

“Qué la Dirección General, remita a la Junta Directiva Nacional, a más tardar al 15 de febrero de 2023, la lista del ranquin con todos los postulantes al puesto de la Dirección General”

El Sr. Eduardo Zamora. Vicepresidente, hace una contrapropuesta y sugiere que no se ponga fecha y que se acuerde lo siguiente:

Qué la Dirección General a.i, remita a la Junta Directiva Nacional, la lista del ranquin con todos los postulantes al puesto de la Dirección General, después de la elección.

Se somete a votación las dos propuestas con el siguiente resultado:

**Propuesta # 01**

“Qué la Dirección General, remita a la Junta Directiva Nacional, a más tardar al 15 de febrero de 2023, la lista del ranquin con todos los postulantes al puesto de la Dirección General”

**Votos a favor:** Vilma Fallas, Roberto Aguilar, Carolina Aguilar, Karol Ulate

---

**Propuesta # 02**

“Qué la Dirección General a.i, remita a la Junta Directiva Nacional, la lista del ranquin con todos los postulantes al puesto de la Dirección General, una semana después de la elección.”

**Votos a favor:** Marvin Herrera, Mariana Cubero, Oscar Garbanzo, Lutgarda Castro, Eduardo Zamora, Maribel Monge e Ileana Boschini

**ACUERDO # 03-37-2022/23**

Qué la Dirección General a.i, remita a la Junta Directiva Nacional, la lista del ranquin con todos los postulantes al puesto de la Dirección General, una semana después de la elección.

**APROBADO POR MAYORÍA. EN FIRME**

Se presenta una moción de orden para ampliar la sesión hasta las 10:00 p.m.

**ACUERDO # 04-37-2022/23**

Se acuerda ampliar la sesión hasta las 10:00 p.m. para conocer los currículums de los postulantes a Dirección General

**APROBADO POR UNANIMIDAD. EN FIRME**

Se da lectura a los currículums de los señores Orlando Carvajal Valdés, Andrés Cano Barboza, Frank R Mesen Godínez, Suzeth Rodríguez Solís, Claribert Morera Brenes, referidos por la empresa Edificar, como los finalistas en el proceso de selección de candidatos al Puesto de la Dirección General.

Se procede con la evaluación según el siguiente cuadro:

Criterio	Aspector a evaluar	Calificación
Experiencia y conocimientos 60%	Experiencia demostrada en puestos de jefatura de ONG's	15%
	Experiencia en Gestión de voluntariado	15%
	Experiencia en dirección de Equipos Interdisciplinarios	10%
	Conocimiento del funcionamiento de la Asociación (político, educativo y operativo)	10%
	Experiencia en planificación estratégica	10%
Requisitos 20%	Nivel Académico	5%
	Licencia B1	5%
	No presentar conflicto de intereses	5%
	Disponibilidad para viajar	5%
Habilidades	Nivel de Ingles	5%

---

20%		
	Experiencia en gestion de Liderazgo	5%
	Manejo de Excel y programas de seguimiento de proyectos	5%
	Presta servicio de voluntariado en cualquier organización	5%

Para un total de 100%

**Tabla de calificaciones con base en el currículum de manera individual**

criterio	Aspecto a evaluar	Calificación	Orlando	Andrés	Frank	Suzeth	Claribet
<b>Experiencia</b>	<b>Experiencia demostrada en puestos de jefatura de ONG´s</b>	<b>15%</b>		0%		0%	15%
	de 5 a 7 años - 5%				5%		
	de 7 a 10 años -10%						
	mas de 10 años - 15%		15%				
	<b>Experiencia en dirección de Equipos Interdisciplinarios</b>	<b>10%</b>	10%	10%	10%	10%	10%
	<b>Conocimiento en el funcionamiento de la Asociación (político, educativo y operativo)</b>	<b>10%</b>	0%	0%	0%	0%	0%
	<b>Experiencia en planificación estratégica</b>	<b>15%</b>	15%	0%	15%	15%	15%
	<b>Experiencia en Organizaciones NO gubernamentales</b>	<b>15%</b>		0%		0%	15%
	de 1 a 3 años - 5%						
	de 3 a 5 años -10%						
	más de 5 años - 15%		15%		15%		
<b>Requisitos</b>	<b>Nivel Académico (2 licenciaturas o Maestría)</b>	<b>10%</b>	0%	10%	10%	0%	0%
<b>Habilidades</b>	<b>Nivel de Inglés C2</b>	<b>5%</b>	5%	0%	5%	0%	0%
	<b>Experiencia en Gestión de Liderazgo</b>	<b>10%</b>	10%	10%	10%	10%	10%
	<b>Presta servicio de voluntariado en cualquier organización</b>	<b>10%</b>		0%	0%	0%	0%
	de 3 a 5 años - 3%						
	de 5 a 7 años -7%						
	más de 7 años - 10%		10%				

---



Una vez hecha la evaluación de cada uno de los currículums, se determina que las notas de los candidatos al puesto de Dirección General, conforme la tabla anterior, se obtiene la siguiente puntuación:

Orlando Carvajal Valdés	80 %
Frank R Mesén Godínez	70 %
Claribet Morera Brenes	65 %
Suzeth Rodríguez Solís	35 %
Andrés Cano Barboza	30 %

Se comenta los resultados de la evaluación y la nula experiencia en el Movimiento de Guías y Scouts, aunque son reconocidas otras habilidades, conocimientos y experiencias en organizaciones de voluntariado, conforme el análisis hecho se acuerda:

**ACUERDO # 05-37-2022/23**

De acuerdo a la tabla de análisis de los 5 postulantes al puesto de la Dirección General, se acuerda considerar a los tres postulantes que obtuvieron la mayor puntuación: Orlando Carvajal Valdés, Frank R Mesén Godínez y Claribet Morera Brenes, como terna final del proceso de selección al puesto de Dirección General de la Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica.

**ACUERDO APROBADO POR MAYORÍA. VOTA EN CONTRA LA SRA. VILMA FALLAS**

La Sra. Vilma Fallas justifica su voto en contra de la siguiente manera: “Voto en contra porque considero que los porcentajes finales que se vieron reflejados con notas de 30 y 35 % me indica que quizás en la lista de las personas que aun no conocemos podría haber otros candidatos que pudieron haber obtenido una calificación superior”

El Sr. Oscar Mario Garbanzo. Fiscal, justifica su voto y señala que: “Quiero que conste que las personas que obtuvieron los mejores porcentajes están en la terna y los que tuvieron 35 y menos, no lo están”

Siendo consecuentes con la necesidad de hacer las entrevistas a la terna de candidatos a Dirección General, se sugiere la conformación de una Comisión Especial para elaborar una propuesta para la entrevista.

Se comenta y se acuerda:

**ACUERDO # 06-37-2022/23**

Conformar una comisión especial, compuesta por las Sras. Ileana Boschini, Maribel Monge y Vilma Fallas, para que elaboren una propuesta de entrevista a la terna de los postulantes a la Dirección General que sacaron la mayor puntuación, propuesta que será conocida en la sesión de la Junta Directiva el próximo miércoles 15 de febrero del 2023

**ACUERDO UNANIME Y EN FIRME**

---

**ARTÍCULO VI: CIERRE DE LA SESIÓN.**

*Se levanta la sesión, al ser las 22:00 horas*

**Ileana Boschini López**  
**Presidente**

---

Última línea

**Vilma Fallas Méndez**  
**Secretaria**

---