



Punto 9

Listado con el nombre, apellidos y profesión de los miembros del equipo directivo actual (dirección, coordinadores de área u otro) y su antigüedad en la organización así como el currículum vitae del director. Se deben incluir las relaciones de parentesco entre ellos y con miembros del órgano de gobierno o bien estipular que no existen parentescos entre ellos.

Ejemplo: Listado con el nombre, apellidos y profesión de los miembros del equipo directivo (operativo) actual y su antigüedad en la organización así como el currículum vitae del director. Se deben incluir las relaciones de parentesco entre ellos y con miembros del órgano de gobierno o bien estipular que no existen parentescos entre ellos (equipo operativo) ni con miembros del órgano de gobierno.

[Hoja membretada]

1. Listado de los miembros del equipo directivo actual [fecha]

Nombre	Apellidos	Profesión	Antigüedad en la OSC [años / meses]

Agregar las filas que se requieran

2. Currículum Vitae del Director

Incluir: Nombre y apellidos, fecha de nacimiento, formación académica y extra académica, actividad profesional actual y pasada, cargos públicos que ostente o que haya ostentado en el pasado e información adicional relevante a su cargo actual.

3a. Explicación de las relaciones de parentesco entre el equipo directivo actual (entre sí) y con miembros del órgano de gobierno.

Texto mínimo:

A través del presente escrito, manifiesto que en [nombre de la organización] existen las siguientes relaciones de parentesco entre el equipo directivo y/o el órgano de gobierno:

- [Nombre y cargo] está relacionado con [nombre y cargo] mediante una relación de [tipo de parentesco o grado de consanguineidad]. Esta relación se justifica al interior de la organización debido a que [explicación].

Texto opcional:

Esta relación es del conocimiento del [Consejo directivo o Patronato] y no interfiere con la toma de decisiones u operación diaria de la organización ya que se cuenta con políticas para regular estos aspectos.

3b. Declaración de que no existen parentescos entre el equipo directivo actual (entre sí) y con miembros del órgano de gobierno.

Texto mínimo:

A través del presente escrito, manifiesto que en [nombre de la organización] no existen relaciones de parentesco entre el equipo directivo entre sí ni con miembros del órgano de gobierno.

- [Nombre y cargo] está relacionado con [nombre y cargo] mediante una relación de [tipo de parentesco]. Esta relación se justifica al interior de la organización debido a que [explicación].

Texto opcional:

Este tipo de relaciones están reguladas al interior de la organización mediante las políticas aprobadas por el [consejo directivo o patronato] con la finalidad de evitar conflictos de interés en la toma de decisiones y operación diaria de la organización.

Definiciones

Equipo directivo. El equipo directivo incluye al director ejecutivo o general de una OSC y a sus subalternos inmediatos o funcionarios de primer nivel. Esta categoría puede incluir, por ejemplo, al administrador o contador, al procurador de fondos y al coordinador de programas. Ellos, a su vez, pueden tener o no, personal a su cargo, dependiendo del tamaño de la organización y/o madurez institucional.

Explicación

Antigüedad del personal. Un equipo directivo u operativo consolidado y eficaz es una muestra de institucionalidad y puede fortalecer los esfuerzos de una organización para ser transparente. Cuando una organización de la sociedad civil tiene una alta rotación, esto puede ser muestra de que las condiciones laborales no son las más adecuadas (clima laboral, sueldos, prestaciones, entre otros) o que la organización no cuenta con la solidez institucional para retener a su personal.

Importancia de la preparación del director. El director de una OSC tiene a su cargo el diseño, desarrollo e implementación de los planes estratégicos de la organización de una manera eficiente y efectiva en términos de recursos y tiempos. También, es el responsable de las operaciones diarias de la organización, incluyendo la administración de recursos humanos y financieros. En esencia, el consejo directivo o patronato otorga autorización al director para administrar y supervisar a la organización. El director reporta al presidente del consejo directivo o patronato de manera periódica. Adicionalmente al trabajo de oficina, el director tiene un papel de liderazgo en la organización, motivando y acompañando al personal y voluntarios, además de desarrollar la cultura organizacional¹. Por ende, el director de una organización debe ser una persona con una preparación adecuada a sus responsabilidades como el ejecutivo de mayor importancia en una OSC.

Parentesco. En sus inicios y por conveniencia, muchas organizaciones suelen incluir a familiares en su estructura operativa o de gobierno. Sin embargo, a medida que una organización se profesionaliza y crece, las relaciones de parentesco entre consejeros y personal deben evitarse para eliminar la posibilidad de que existan conflictos de interés, asegurando que las decisiones que se toman beneficien primordialmente a la organización y no se antepongan intereses personales a los de la organización.

Recomendaciones

1. Desarrollar políticas de recursos humanos para retener al personal mediante diversas estrategias.
2. Desarrollar un perfil para el puesto del director, para asegurar que la persona que ocupa el cargo cuenta con las habilidades y experiencia que el puesto requiere. También, se pueden desarrollar políticas para asegurar que existe un proceso de reclutamiento, selección e inducción cuando se requiera contratar a un nuevo director.
3. Desarrollar políticas acerca de las relaciones de parentesco permitidas al interior de la organización. Si se permiten dichas relaciones, se deberán establecer procedimientos y formatos para asegurar que los miembros del órgano de gobierno puedan cumplir con sus obligaciones y responsabilidades de supervisión de manera objetiva e independiente.

¹ http://en.wikipedia.org/wiki/Executive_director