

## **Documento de debate sobre:**

### **ALAC - At-Large (AAL) de voluntariado de Gestión del Rendimiento**

#### **Introducción**

La ICANN At-estructura jerárquica grandes es compleja y las responsabilidades de los voluntarios en los distintos niveles no son bien entendidos. Como resultado, ha habido una serie de situaciones en las que algunos individuos han sido puestos en empleos para los que no son adecuados, o en los que tienen poco interés. El resultado ha sido que no han funcionado adecuadamente como resultado en las partes de la organización que representan no están siendo bien atendidos, las metas no se cumplen, y otras partes de la AAL tener mayores volúmenes de trabajo para compensar.

Como un primer paso para abordar este problema, una descripción de las que se ha escrito que cubren los miembros del ALAC y sus enlaces a otros grupos. Descripción de Trabajo también debe ser escrito para los Presidentes de RALO y Secretarías.

Estas descripciones de empleo debería ayudar a asegurar que las personas que son nombrados o electos en posiciones AAL entender de antemano lo que se espera de ellos.

Sin embargo, se espera que de vez en cuando, todavía habrá problemas de rendimiento, y un proceso es necesario para hacer frente a estos de una manera justa, pero efectivo.

#### **Contexto**

Prácticamente todos los miembros del ALAC son talentosos, exitosos, las personas ocupadas. Bajo rendimiento en la ALAC parece en gran medida un mal alineamiento de intereses personales y necesidades del ALAC. Dicho de otro modo, el trabajo que hay que hacer en ALAC sea suficientemente interesante para la persona, o no lo suficientemente importante (en comparación con otras demandas ALAC) para justificar la asignación de tiempo.

Al abordar los problemas de rendimiento, debemos ser sensibles a las cuestiones culturales. Algunas culturas (o profesiones) se puede manejar la confrontación y el conflicto también. Otros no pueden. Nuestros procedimientos no puede depender de todas las personas ser capaces de manejar los conflictos personales también. Además, muchos miembros de la AAL necesidad de interactuar con otros miembros de la AAL, fuera del entorno de la ICANN (tal vez en el IGF, o en actividades regionales), y esas relaciones pueden ser muy importantes - hay que tener cuidado de no ponerlos en peligro. Esto lleva a la conclusión de que no podemos obligar a todos los miembros del ALAC o AAL enfrentarse abiertamente con los demás y actuar como jueces en cualquier lugar público o semi-incluso de manera pública. Y por lo tanto necesitamos una manera más privada de discutir el rendimiento con los que parecen ser de bajo rendimiento.

La combinación de los dos anteriores artículos, si es que existe una falta de coincidencia de los resultados y expectativas, tenemos que abordar, pero en la medida de lo posible, queremos evitar la vergüenza pública de las personas involucradas.

## **Métrica**

Métrica puede ser una forma importante de reconocer los problemas de rendimiento. Sin embargo, los indicadores, las cifras no son definitivas de los problemas. En concreto, un indicador puede decir si una persona asiste a las reuniones, pero alguien puede asistir a todas las reuniones y, sin embargo, o no contribuir o ser muy perjudicial. El número de puestos a una lista de correo no se correlaciona directamente con la contribución. Sin embargo, en ambos casos, las mediciones de bajo puede indicar un problema.

En la medida de lo posible y práctico, At-Large personal mantendrá y publicará métrica para lo siguiente:

- La asistencia a diversas reuniones y teleconferencias (tanto AAL y cuando sea factible el objetivo de las reuniones de coordinación).
- Anuncios Lista de correo
- Resultados de las votaciones (para los miembros del ALAC)
- Responsabilidades asumidas y una medida de su cumplimiento.

Es evidente que la creación y el uso de estos indicadores será un "trabajo en progreso" y que tendremos que aprender que son útiles y cuáles no lo son.

Es importante comprender y aceptar que la métrica no será el único indicador de los problemas de rendimiento, ni tampoco será el principal indicador. El principal indicador será la percepción de otras personas involucradas en AAL.

## **Remediación**

El resultado de la rehabilitación es preferible tener a la persona realizar de acuerdo a las expectativas de la comunidad, tanto a la comunidad que los puso allí (si procede) y el resto de AAL. No es una cuestión de la pena. Pero en última instancia, si la persona no puede o no quiere realizar de acuerdo con las expectativas razonables, a continuación, algunas medidas deben ser tomadas.

Terminología: En este documento:

- de la persona que es identificada como un problema de rendimiento se refiere como "Asunto de la queja", o simplemente el "Asunto";
- la elevación del problema de rendimiento se hará referencia a la "demanda";
- la persona o personas identificadas para interceder en un intento de abordar el problema se conoce como el "punto focal".

El Punto Focal para la recepción de informes de desempeño insatisfactorio será el Presidente del ALAC y el Presidente de la RALO aplicable en el caso de los miembros del ALAC. Si el objeto de la queja o informe del Presidente de la ALAC, el Punto Focal deberá ser uno o ambos de la ALAC Vice-presidentes. Si el sujeto es una silla RALO, el Punto Focal deberá ser uno o más de la Secretaría de RALO o de los miembros del ALAC para la región. La posición del punto focal se puede delegar, si lo considera apropiado.

Si el Punto Focal consideran que la denuncia no está justificada, la queja se refiere a la Mesa de la ALAC de una decisión sobre si es válido. Si se considera válido, un punto alternativo centrales serán identificados.

Como primer paso, la Coordinadora se reunirá con el objeto de la demanda (en persona o por teléfono), identificar los problemas de rendimiento, y, o bien de acuerdo en que la queja es infundada, o poner en marcha un plan para corregir el problema. Este paso puede requerir una o más interacciones.

En caso de que la demanda sea discutida por el tema, o no hay camino a una solución aceptable tanto para el Punto Focal y el Asunto, se pedirá a dimitir y habida cuenta de no más de un mes para tomar tal acción.

Si la renuncia no se obtiene, para los nombramientos de ALAC RALO, el liderazgo RALO se acercó con una solicitud para recordar a sus designado en un plazo determinado (a negociar).

¿No debería el liderazgo RALO acto, o en el caso de los Comités de Nombramientos nombrados, o coordinadores del ALAC, una sesión especial de la ALAC será convocada. Tal reunión explícitamente el liderazgo de la RALO en cuestión, en su caso, un delegado Punto Focal si es que existe y que no está ya incluido, y el tema de la denuncia. Habrá al menos tres semanas de antelación a dicha reunión. Esta reunión será presidida por el Presidente del ALAC, a menos que el Presidente es el objeto de la denuncia, en cuyo caso el ALAC seleccionará a un presidente de la reunión alternativa. ICANN At-Large de personal se incluirá como asesores y / o de observadores, pero pueden ser excluidos explícitamente en el deseo del grupo. Tanto la selección de un presidente suplente y la exclusión del personal requiere una mayoría simple de la ALAC.

En esta reunión se presenta el caso de despido con una oportunidad el objeto de la denuncia a presentar su posición. Una votación secreta de la ALAC, excluyendo el objeto de la denuncia si él / ella es un miembro de ALAC, se tomará en la eliminación del tema de la ALAC o la posición de enlace. Un voto de al menos 2 / 3 de los restantes ALAC es necesario para su eliminación.