



**Junta Ejecutiva del
Programa de las Naciones Unidas
para el Desarrollo, del Fondo de
Población de las Naciones Unidas y
de la Oficina de las Naciones Unidas
de Servicios para Proyectos**

Distr.: general
27 de marzo de 2017
Español
Original: inglés

Sesión anual para 2017

Del 30 de mayo al 9 de junio de 2017, Nueva York

Tema 16 del programa provisional

UNFPA – Informes de las Oficinas de Ética del PNUD, el UNFPA y la UNOPS

Fondo de Población de las Naciones Unidas

Informe de la Oficina de Ética del 2016

Resumen

Este informe se presenta a la Junta Ejecutiva de conformidad con el párrafo 9 de la decisión 2010/17 de la Junta Ejecutiva relativa a: los informes de las Oficinas de Ética del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS). Conforme a lo dispuesto en el Boletín del Secretario General titulado “Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado” ([ST/SGB/2007/11](#)), el informe fue examinado por el Panel de Ética de las Naciones Unidas en su 89 período de sesiones, el 8 de febrero de 2017, y se presentó posteriormente al Director Ejecutivo del UNFPA.

El presente informe ofrece un resumen de las actividades realizadas por la Oficina de Ética del UNFPA durante 2016 y describe tendencias en las esferas de trabajo que forman parte de su mandato. También formula recomendaciones a la administración para que fortalezca en mayor medida la cultura institucional de integridad y cumplimiento.

Elementos de una decisión

La Junta Ejecutiva tal vez desee tomar nota del presente informe, presentar observaciones sobre los avances de la labor de la Oficina de Ética del UNFPA y apoyar la recomendación formulada a la administración.



I. Introducción

1. El presente informe, el noveno desde la creación de la Oficina de Ética del UNFPA en enero de 2008, abarca el año natural de 2016. En virtud de lo dispuesto en el párrafo 9 de la decisión 2010/17 de la Junta Ejecutiva, el informe, preparado de acuerdo con el Boletín del Secretario General titulado “Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado” (ST/SGB/2007/11), se presenta a la Junta Ejecutiva en su período de sesiones anual de 2017.
2. La Oficina de Ética del UNFPA ayuda al Director Ejecutivo a asegurar que todo el personal del UNFPA desempeñe sus funciones en consonancia con las normas éticas más elevadas previstas en la Carta de las Naciones Unidas, las normas de conducta de la administración pública internacional, el Estatuto y el Reglamento del Personal y las políticas y procedimientos del UNFPA. La Oficina de Ética opera según los principios de independencia, imparcialidad y confidencialidad. Sus actividades tienen por objeto promover una cultura institucional basada en los valores comunes de integridad, responsabilidad, transparencia, profesionalidad, respeto y tolerancia.
3. Este informe describe las principales actividades realizadas por la Oficina de Ética en 2016. Asimismo, presenta recomendaciones destinadas a fortalecer la capacidad de la organización para mantener los niveles éticos necesarios, de tal manera que el UNFPA pueda seguir contribuyendo a crear un mundo en el que todos los embarazos sean deseados, todos los partos se produzcan de forma segura y donde se aproveche al máximo el potencial de todas las personas jóvenes.

II. Actividades de la Oficina de Ética del UNFPA

4. En años anteriores, las actividades de la Oficina Ética se realizaban en los siguientes ámbitos de trabajo establecidos:
 - (a) proporcionar consejos y orientación confidencial sobre asuntos éticos para el personal;
 - (b) administrar el programa de declaración de la situación financiera;
 - (c) administrar la política para la protección del personal contra represalias;
 - (d) desarrollar estándares, formación y educación sobre asuntos éticos en coordinación con otras oficinas del UNFPA y del Panel de Ética de las Naciones Unidas (EPUN), según corresponda, y dirigir su alcance ético; y
 - (e) proporcionar orientación y apoyo político para gestionar la creación de unos estándares éticos y así garantizar que las normas, políticas, procedimientos y prácticas de la organización fortalezcan y promuevan los niveles más elevados de ética e integridad exigidos por la Carta de las Naciones Unidas y otras normas y regulaciones aplicables.
5. Durante el año 2016, la Oficina de Ética proporcionó sus servicios en 372 ocasiones. Este número representa un ligero descenso de cinco puntos porcentuales respecto al año 2015. Este descenso puede asociarse a una bajada en el número de solicitudes de declaración financiera y actividades formales de coherencia durante el año. Sin embargo, las consultas relacionadas con asuntos de asesoramiento y represalias han incrementado, lo cual refleja el compromiso continuo por parte del personal con la Oficina de Ética.
6. La figura 1 muestra que la mayoría de los 372 servicios proporcionados durante el año 2016 fueron de asesoramiento (237), 26 estaban relacionados con la orientación del personal

sobre sus declaraciones financieras y otros asuntos relacionados con este tema y 13 fueron reclamaciones y consultas sobre represalias. La Oficina de Ética contribuyó a generar coherencia y armonía en todo el sistema de las Naciones Unidas en relación con políticas y prácticas éticas de 36 temas y a crear 25 estándares éticos. La figura 2 resume los servicios proporcionados por la Oficina de Ética durante el período de cuatro años más reciente, 2013-2016.

Figura 1
Solicitudes de servicios, por categoría, en 2016

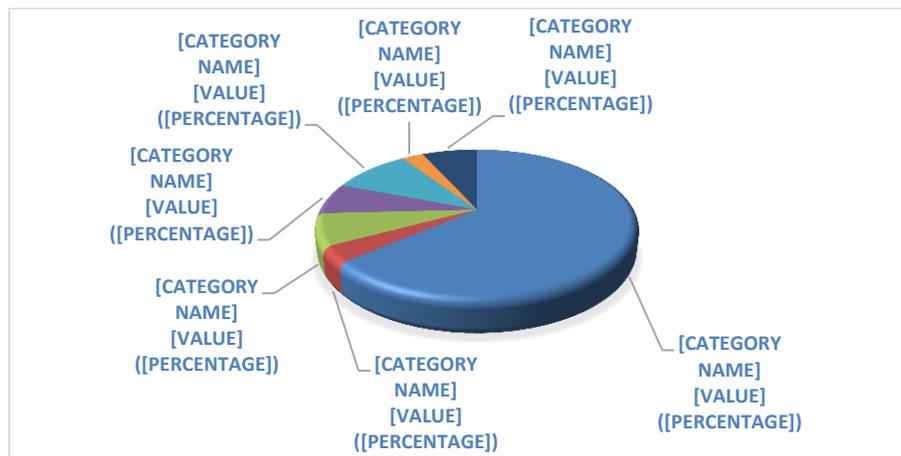


Figura 2
Resumen de servicios, por categoría, en 2016

Año	Asesoramiento y orientación	Represalias	Declaración de la situación financiera	Fijación de normas	Coherencia	Información general	Capacitación	Total
2013	161	5	54	19	28	6	12	285
2014	104	5	57	9	26	11	6	218
2015	226	7	57	23	45	11	21	390
2016	237	13	26	25	36	10	25	372

A. Asesoramiento y orientación

7. La provisión de asesoramiento y orientación, que supone las bases del programa de trabajo de la Oficina de Ética, constituía en 2016 el 64% del programa de trabajo de la oficina por volumen. Aproximadamente un 90% de las solicitudes provenían de miembros del personal, mientras que el resto provenían de otras personas.

8. En 2016 las solicitudes de servicios de asesoramiento se incrementaron un 5% respecto al 2015. Los incrementos porcentuales más amplios se produjeron en los Estados Árabes y en las regiones de África central y occidental, donde el Asesor de Ética llevó a cabo misiones de divulgación durante el años 2016, además de en la región de Asia-Pacífico, donde el Asesor de Ética participó en la reunión de planificación regional (véase la figura 3 e información

adicional sobre las misiones en la Sección D más abajo descrita). Asimismo, se produjo un aumento significativo en el asesoramiento proporcionado en la sede central.

Figura 3
Solicitudes de asesoramiento y orientación ética, por ubicación geográfica, 2013-2016

Año	Sede central	África oriental y meridional	África occidental y central	América Latina y el Caribe	Asía y el Pacífico	Europa oriental y Asia central	Estados árabes	Total
2013	66	8	5	17	34	8	23	161
2014	55	2	8	15	15	7	2	104
2015	84	62	17	36	17	6	4	226
2016	113	11	35	20	31	2	25	237

9. De las 237 solicitudes de asesoramiento en 2016, 141 (59%) estaban relacionadas con diversos asuntos de conflictos de intereses (véase la figura 4). De estas solicitudes, la mayoría (96) estaban relacionadas con la participación en trabajos y actividades externas, como ejercer cargos de enseñanza o participar en ponencias, colaborar en juntas de organizaciones no gubernamentales o publicar artículos o libros. Para la mayoría de estas actividades o trabajos, era necesario un permiso oficial de la División de Recursos Humanos (DHR). De esta forma, el miembro del personal solicitaba formalmente un permiso a la DHR, tras lo cual la Oficina de Ética revisaba la solicitud para asesorar a la DHR sobre si la actividad presentaba un conflicto de interés. Para actividades relacionadas con la publicación de materiales, la División de Comunicación y Alianzas Estratégicas revisaba el borrador de la publicación para garantizar que no existiesen conflictos con las normas de la ONU y del UNFPA. En otras situaciones, el miembro del personal (o en algunos casos, su supervisor) preguntaba a la Oficina de Ética si la actividad era apropiada y esta proporcionaba asesoramiento directo al miembro o a su supervisor. Se produjeron 11 consultas relacionadas con los procedimientos recomendados en relación con regalos, honores, premios y hospitalidad hacia o por parte de los gobiernos, socios actuales y vendedores.

10. Las consultas laborales constituyeron el 40% de todas las solicitudes. La mayoría estaban relacionadas con denuncias o preocupaciones sobre malas conductas. Muchos de los asuntos restantes contemplaban el asesoramiento a directivos de la administración en relación con la aplicación de las políticas del UNFPA de forma adecuada y justa.

Figura 4
Solicitudes de asesoramiento y orientación ética por categoría

Categoría	Sede central	Ámbito	Casos totales
Conflictos de intereses			
– Actividades externas	61	35	96
– Regalos, premios y hospitalidad	5	6	11
– Conflictos de intereses institucionales	6	7	13
– Otros	8	13	21
<i>Subtotal</i>	80	61	141
Asuntos relativos al empleo			
– Cuestiones sobre conductas en el lugar de trabajo	14	35	49
– Aclaración de políticas relacionadas con el personal	7	15	22
– Procesos de contratación y ascenso	8	5	13
– Otras consultas	4	8	12
<i>Subtotal</i>	33	63	96
Suma total	113	124	237

B. Programa de declaración de la situación financiera

11. El programa de declaración de la situación financiera ayuda al UNFPA a preservar y proteger su integridad, para así fomentar la confianza entre donantes y entidades públicas hacia la organización y sus miembros. El programa es un instrumento fundamental del UNFPA para detectar y evaluar riesgos de conflicto de intereses que puedan derivarse de inversiones financieras y de actividades llevadas a cabo fuera de la organización por los funcionarios y sus familiares directos.

12. Un total de 512 funcionarios presentaron la declaración de su situación financiera durante el ciclo anual de presentación de declaraciones de 2016, correspondiente al año natural de 2015 (véase la figura 5). De los miembros que tenían la obligación de presentar una declaración, 147 trabajaban en la sede central y 365 oficinas regionales. Aproximadamente 72 miembros realizaron su declaración por primera vez. El conjunto de los declarantes comprendía 316 miembros de puestos directivos (62%) y 196 miembros de apoyo (38%), la mayoría de ellos asistentes y socios administrativos/financieros en oficinas regionales.

Figura 5
Participación en la declaración financiera, por ubicación y año natural, 2012-2015

Año	Sede central	Ámbito	Total por año
2012	123	499	622
2013	133	541	674
2014	135	554	689
2015	147	365	512

13. Para el ciclo de presentación de declaraciones de 2016, la Oficina de Ética siguió de forma estricta la designación de miembros del personal especificada en la política de declaración financiera obligados a participar. Esto tuvo como resultado un descenso de aproximadamente un cuarto de los miembros en el programa. Por ejemplo, la política declara que los “asistentes y socios administrativos/financieros” deben participar en la declaración. En años anteriores se incluían los miembros del personal con puestos de “asistente administrativo”, “asistente financiero”, “socio administrativo” y “socio financiero”, aunque estos puestos diferían de aquellos especificados en la política. Este año solo se ha incluido a los miembros con títulos específicos especificados en la política.

14. Como es habitual, el Asesor de Ética revisó cada declaración financiera para garantizar su integridad y para evaluar si alguna de las actividades del miembro o de sus familiares más cercanos podría presentar un conflicto de intereses, teniendo en cuenta la misión y las actividades de la organización y el papel del empleado. Aproximadamente 69 declarantes (13%) certificaron que no tenían declaraciones relevantes. Se solicitó información adicional de 225 miembros (44%), de los cuales 69 tenían que proporcionar elementos adicionales y aclaraciones o recibieron orientación sobre cómo mitigar o eliminar conflictos de intereses. Seis de estos miembros contaban con una actividad externa previa sin declarar. Por lo tanto, enviaron una solicitud de aprobación para dicha actividad o declararon que dimitirían voluntariamente para eliminar el conflicto.

15. Tras la revisión de las declaraciones financieras, la Oficina de Ética sometió a verificación adicional una muestra aleatoria de 35 declaraciones financieras (7%) del total de declarantes, diversificadas por ubicación, grado y función. Este proceso de verificación, que actualmente se encuentra en su cuarto año, permite a la oficina garantizar que los miembros del personal cumplimenten de forma exhaustiva y precisa sus declaraciones financieras. Una empresa externa contratada por la Oficina de Ética revisaba la documentación que servía como base para las declaraciones oficiales de los miembros del personal.

16. Durante la fase de verificación, se revisaron, verificaron y archivaron 30 archivos de los miembros del personal sin ningún aspecto relevante. Se descubrió que cinco miembros del personal habían enviado documentación que evidenciaba una cantidad significativamente superior de activos u obligaciones a las especificadas durante el período inicial de declaraciones. Este número coincide con el del ciclo de presentaciones de 2015, pero supone un porcentaje superior de todos los archivos revisados. Estas declaraciones adicionales no resultaron presentar ningún conflicto de intereses, pero los miembros del personal involucrados recibieron asesoramiento sobre los requisitos del programa de declaración de la situación financiera para garantizar un cumplimiento exhaustivo en el futuro.

C. Protección del personal contra las represalias

17. El UNFPA tiene la obligación de proteger a los funcionarios que denuncien faltas de conducta o participen en actividades autorizadas de determinación de los hechos frente a cualquier acción perjudicial real o potencial que pudieran sufrir como consecuencia de tal denuncia o participación. La política de protección contra las represalias establece la prohibición de las represalias, los procedimientos para presentar una denuncia y las medidas que la organización puede adoptar para abordarlas. En 2016 la Oficina de Ética recibió tres reclamaciones de represalias y 10 solicitudes relacionadas con dicho asunto.

18. Por cada reclamación de represalia, la Oficina de Ética realiza una evaluación preliminar para determinar si el denunciante realmente ha incurrido en una actividad que justifica la protección contra las represalias y, en ese caso, si esa actividad protegida contribuyó a provocar la presunta represalia. Si la Oficina de Ética concluye que, *prima facie*, existe un caso de reclamación, el asunto se remite a la Oficina de Servicios de Auditoría e Investigación (OAIS) para su investigación. Tras la finalización de este proceso, la Oficina de Ética revisa el informe de investigación, debate el asunto con los investigadores, decide si cree que existe un acto de represalia y a continuación comunica al Director Ejecutivo las recomendaciones pertinentes.¹

19. Las tres reclamaciones provenían de oficinas regionales. La primera afirmaba que el empleado había sufrido represalias por parte de su supervisor por denunciar malas conductas a un directivo del UNFPA. Ese caso se encontraba en fase de revisión preliminar a finales de 2016.

20. La segunda reclamación la realizó un antiguo asesor que afirmaba que no le habían renovado el contrato como represalia por haber denunciado una mala conducta por parte del jefe de oficina. Tras un análisis preliminar del caso, el Comité de Ética determinó que los datos que el asesor había proporcionado no sustentaban la información inicialmente facilitada, por lo que no se concluyó un caso de represalia *prima facie*.

21. En la tercera reclamación, un miembro del personal afirmó haber sufrido represalias por parte de su supervisor, el jefe de oficina y dos miembros del personal porque había denunciado una posible mala conducta por parte de dichos miembros a su supervisor. El análisis preliminar desveló un caso de represalia *prima facie* contra el jefe de oficina, el supervisor y uno de los miembros (pero no el otro) y el asunto se transfirió a la OAIS para su investigación. La OAIS entregó informes de investigación sobre los tres casos mencionados justo antes del cierre de 2016. A final del año, la Oficina de Ética se encontraba revisando los informes de investigación y preparando recomendaciones para el Director Ejecutivo.

22. Además de estas reclamaciones, la Oficina de Ética presentó 10 consultas relacionadas con represalias. Estas incluían reclamaciones de represalias que el empleado había decidido no abordar como reclamación formal, preguntas acerca de lo que constituye una represalia y debates con oficinas gerenciales sobre cómo garantizar justicia en casos en los que los empleados hubieran denunciado o estuviesen involucrados en casos de represalias.

D. Capacitación, educación y divulgación

23. El programa de capacitación, educación y divulgación de la Oficina de Ética tiene por objeto reforzar los valores y principios básicos de las Naciones Unidas y la administración pública internacional, aumentar el conocimiento y cumplimiento de las políticas en materia de ética y alentar al personal y a los directivos a respetar las normas éticas más elevadas.

24. En 2016 la Oficina de Ética ejecutó 20 sesiones informativas sobre asuntos éticos y programas de capacitación y educación para aproximadamente 540 empleados del UNFPA. Más de la mitad de las sesiones se llevaron a cabo fuera de la sede central. Asimismo, la

¹ En los años anteriores, la Oficina de Ética ha declarado que, en casos de represalias, presentaría una “resolución final” relacionada con estas. Sin embargo, la sentencia del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas titulada *Nguyen-Kropp and Postica v. Secretary-General, 2016-UNAT-673*, aclaraba que las Oficinas de Ética no son las encargadas de tomar decisiones, sino más bien de dar recomendaciones al líder ejecutivo, que es el que decide si se ha producido un acto de represalia o no.

oficina proporcionó materiales de capacitación que las oficinas utilizaron en reuniones del personal en cinco ocasiones.

25. El Asesor de Ética asistió a la reunión de planificación regional para la región de Asia-Pacífico y visitó la oficina nacional de Tailandia. El Asesor de Ética inició una misión de divulgación en la región de los Estados Árabes, que incluía visitas y capacitación para los empleados de la oficina regional de los Estados Árabes y en las oficinas nacionales de Somalia, Egipto, Jordania, Yemen y el centro humanitario de Siria. La formación para la oficina regional de los Estados Árabes incluía, mediante teleconferencias, a los empleados de Yibuti, Irak, Líbano, Palestina, Siria y Yemen. El Asesor de Ética llevó a cabo una misión de divulgación en África central y occidental, incluida la oficina regional y las oficinas nacionales de la República Centroafricana, Nigeria, Senegal y Togo. Estas misiones incluían sesiones de formación sobre “Asuntos éticos y servicios civiles internacionales”, sesiones confidenciales de asesoramiento y reuniones informativas para directivos. En Jordania y Togo, el Asesor de Ética acompañó a los empleados en visitas de control y evaluación para adquirir una mayor comprensión del trabajo ejecutado en esas oficinas nacionales.

26. La Oficina de Ética proporcionó sesiones informativas de asuntos éticos para el nuevo Director Ejecutivo Adjunto del programa. Asimismo, la oficina proporcionó cuatro sesiones informativas para miembros del personal relacionadas con el proceso de declaración financiera.

27. El micrositio de la Oficina de Ética, que tiene dos años de antigüedad, recibió más de 900 visitas en 2016. Además de proporcionar recursos e información sobre los estándares éticos, el sitio ofreció siete artículos publicados sobre asuntos como puntos débiles en asuntos éticos, compromiso político y actividades externas.

28. En 2016 se terminó de crear un nuevo programa de formación en línea, listo para su presentación en enero de 2017, titulado “Ethics and Integrity at the United Nations Population Fund” (Ética e integridad en el Fondo de Población de las Naciones Unidas). El programa se encuentra en armonía con otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas pero está adaptado al entorno específico del UNFPA. Además, la Oficina de Ética colaboró con empleados de las oficinas y los departamentos de recursos humanos del PNUD, el UNFPA, UNICEF y ONU Mujeres para adaptar el programa de formación en línea de la Secretaría de la ONU sobre prevención de abusos y explotación sexual para que pudieran utilizarlo los fondos y programas. Este programa de formación estará disponible para todos los fondos y programas y su lanzamiento se espera para la primera mitad de 2017.

E. Fijación de normas y apoyo normativo

29. Una función clave de la Oficina de Ética consiste en proporcionar orientación a los directivos para la creación de estándares éticos, de tal manera que las políticas y prácticas de la organización reflejen y promuevan las expectativas de integridad, imparcialidad y justicia exigidas al UNFPA y a sus empleados. Durante el periodo de informes, la Oficina de Ética colaboró con otras oficinas del UNFPA en 25 casos para revisar, proporcionar aportaciones y buscar aclaraciones sobre procedimientos y políticas nuevas y revisadas que reflejasen las operaciones de la organización. Este trabajo incluía proporcionar aportaciones para borradores de políticas y evaluaciones de programas, responder a las consultas de los donantes acerca de políticas y prácticas éticas, optimizar los procesos superpuestos en distintas divisiones, comprometerse con la Dependencia Común de Inspección y realizar contribuciones al plan estratégico del UNFPA para 2018-2021.

30. La Oficina de Ética asistió a su reunión anual con el comité consultivo de auditoría del UNFPA y le informó acerca de sus actividades programadas.

III. Panel de Ética de las Naciones Unidas y Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales

31. La Oficina de Ética del UNFPA participó en 10 de las 11 reuniones oficiales del Panel de Ética de las Naciones Unidas (EPUN). Además, los miembros del EPUN seleccionaron al Asesor de Ética entrante, que ejerció su cargo durante un plazo de un año. La Oficina de Ética no asistió a la reunión anual de la Red de Ética de Organizaciones Multilaterales (ENMO). La Oficina de Ética contribuyó en 2016 con 26 asuntos de asesoramiento de la comunidad EPUN/ENMO y solicitó numerosas recomendaciones de esta. Estas redes siguen siendo fundamentales a la hora de compartir prácticas recomendadas y armonizar políticas y asesoramiento, especialmente para un órgano tan pequeño como la Oficina de Ética del UNFPA. El Informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina de Ética (A/71/334), presentado en la 71 sesión de la Asamblea General, proporciona información adicional sobre el trabajo del EPUN.

IV. Observaciones y recomendaciones formuladas a la administración

32. Las siguientes observaciones y recomendaciones reflexionan sobre el progreso realizado en 2016 y la forma de seguir fortaleciendo la cultura de ética e integridad del UNFPA.

33. Un número relevante de oficinas regionales del UNFPA se encuentra en países con crisis humanitarias. La Oficina de Ética aprecia el apoyo del Director Ejecutivo y de los directores regionales para garantizar el éxito de las misiones del Asesor de Ética, incluidas las oficinas en contextos humanitarios y delicados. Estas misiones proporcionan niveles cada vez mayores de asesoramiento relevante, capacitación sobre asuntos éticos en persona y una mayor valoración general de la importancia del servicio civil internacional. La Oficina de Ética solicita apoyo ininterrumpido a los directivos en la sede central y en el terreno de dichas misiones, y resalta la importancia de la divulgación, especialmente a medida que la organización se prepara para un futuro más exigente.

34. Puesto que es improbable que el trabajo del UNFPA en contextos humanitarios y delicados disminuya en un futuro inmediato, es importante que la organización proporcione, por norma general, entornos laborales que garanticen los niveles más altos de seguridad y bienestar para los empleados del UNFPA y otros miembros del personal. La organización no podrá realizar su trabajo si las personas encargadas del liderazgo no obtienen el apoyo y el equipo necesarios. La Oficina de Ética recomienda que el UNFPA optimice no solo sus operaciones humanitarias, sino también los sistemas que proporcionan seguridad, apoyo y ayuda a empleados y otros miembros del personal que trabajen en estos contextos tan exigentes.

35. Finalmente, algunos líderes y empleados piensan que solo deben acudir a la Oficina de Ética cuando exista una infracción ética. Por el contrario, algunas de las funciones de la oficina consisten en proporcionar asesoramiento proactivo para ayudar a los líderes y a los empleados a evitar y abordar conflictos de intereses y otros asuntos éticos, así como ofrecer

aportaciones para la creación de normas institucionales, entre las que se incluyen la planificación estratégica, la gestión de riesgos y los intentos de innovación. Las funciones de la Oficina de Ética no incluyen la recepción de informes de malas conductas (excepto en casos de reclamaciones por represalias). La Oficina de Ética recomienda a los jefes de oficinas que hagan uso de la oficina de forma proactiva y en cualquier momento; ello garantizará que las consideraciones éticas se apliquen a todo lo que hacemos para que nuestra misión tenga éxito en esta época de transición.

V. Conclusiones

36. La Oficina de Ética siguió realizando esfuerzos durante el 2016 para promover la existencia de un entorno que fomentase el compromiso con los asuntos éticos por parte de todos los miembros del personal y empleados. Esperamos que este esfuerzo genere un movimiento más amplio a través del UNFPA para fortalecer la cultura de ética e integridad y de lealtad a las Naciones Unidas. La Oficina espera seguir aplicando su programa de trabajo durante el próximo año.
