

ParaTo: Junta de Supervisores
Department or Agency Name(s): Administrador del Condado
Staff Name and Phone Number: Katherine DiPasqua, 707-565-3779
Vote Requirement: solamente informativo
Supervisorial District(s): Todos

Title:

Título:

Plan Estratégico quinquenal del Condado de Sonoma:

Recommended Action:

Acciones recomendadas:

Recibir y proporcionar retroalimentación para el borrador del Plan Estratégico quinquenal.

Executive Summary:

Resumen Ejecutivo:

El propósito de este punto es proporcionar a la Junta de Supervisores la oportunidad de revisar el Proyecto del Plan Estratégico actualizado y proporcionar comentarios adicionales antes de su aprobación final, fijada para el 2 de marzo de 2021. Desde que la Junta revisó las metas y objetivos del Plan Estratégico el 11 de agosto de 2020, el personal del condado lanzó un amplio esfuerzo de participación de empleados y comunidades para reunir información sobre el proyecto de plan, descubrir si se deben agregar metas u objetivos adicionales, y entender cómo los empleados del condado y el público priorizarían los objetivos. Después de recibir contribuciones de más de 1,700 personas a través de encuestas en línea, grupos de opinión, sesiones de puertas abiertas, reuniones comunitarias, presentaciones de partes interesadas, cartas y correos electrónicos, el Comité Directivo revisó los objetivos y metas para asegurar que el proyecto actualizado de Plan Estratégico refleje la visión y las prioridades de nuestros empleados y la comunidad.

Discussion:

Discusión:

El Condado de Sonoma está desarrollando un Plan Estratégico Quinquenal. El Plan Estratégico proporcionará el contexto para informar las políticas y proyectos que se prioricen para los próximos cinco años. El Plan guiará cómo alineamos los objetivos a corto y largo plazo con las operaciones y los presupuestos, para que nuestras acciones reflejen un claro sentido de propósito y demuestren progresos significativos.

Desde finales de 2019, los líderes del condado y los miembros de la Junta se han dedicado a desarrollar el marco básico para el Plan Estratégico. El Consejo de Supervisores examinó el marco básico durante su Retiro de Planificación Estratégica el 28 de enero de 2020, donde se identificaron y discutieron cinco pilares estratégicos. Esos cinco pilares son: Comunidades Saludables y Seguras, Excelencia Organizacional, Equidad Racial y Justicia Social, Acción y Resiliencia Climática, e Infraestructura Resiliente. Luego se formó un Comité Directivo, compuesto por dos líderes departamentales para cada Pilar, para ayudar a la Oficina del Administrador del Condado con el desarrollo del plan.

Originalmente, el personal anticipó el proceso para reunir retroalimentación de los empleados y la comunidad y preparar el plan que tomaría seis meses, y a finales de agosto de 2020 con la junta para aprobar el Plan Estratégico. Sin embargo, en marzo, con la declaración de emergencia locales por la enfermedad COVID-19, el incendio Walbridge / Meyers en septiembre y el incendio Glass en octubre, el lanzamiento de la participación de los empleados y la comunidad se aplazó hasta noviembre de 2020, con un objetivo actualizado de marzo de 2021 para aprobación final del Plan Estratégico.

Para desarrollar un documento de planificación a largo plazo que guíe cómo el Condado de Sonoma priorizará las políticas y los proyectos, el liderazgo del condado, primero debe de revisar la declaración de misión del condado e identificar los valores y principios rectores que se utilizarán para informar cómo se implementarán las metas y objetivos del Plan Estratégico.

Misión

Una misión es un resumen formal de los objetivos y valores de una organización. La declaración de la misión del Condado de Sonoma es "*Enriquecer la calidad de vida en el Condado de Sonoma a través de servicios públicos superiores*".

Valores

Los valores representan las creencias fundamentales que una organización desea fomentar a través de sus acciones y en la búsqueda de su misión. Dan forma a la cultura del condado e informan las prioridades y estrategias que elegimos. A fines de 2019, los jefes de departamento del condado identificaron los valores que más querían ver reflejados en el Plan Estratégico. Más tarde, la Junta de Supervisores redujo esa lista a cinco valores fundamentales, que se enumeran a continuación.

1. Equidad

La equidad es el resultado por el cual no se puede diferenciar los marcadores críticos de salud, bienestar y riqueza por raza o etnia, y un proceso por el cual valoramos explícitamente las voces y contribuciones de las personas de color, de bajos ingresos y otras personas sub representadas y comunidades desatendidas que identifican soluciones para lograr ese resultado.

2. Excelencia

La excelencia es el compromiso con un servicio público superior al garantizar que todos los procesos y operaciones sean los necesarios, estén claramente definidos y diseñados de manera eficiente.

3. Rendición de cuentas

La rendición de cuentas es asumir la responsabilidad de nuestras acciones y ser fiscalmente responsable y orientado a los resultados, para que nuestro éxito esté alineado con los resultados de la comunidad.

4. Colaboración

La colaboración es garantizar que se incluyan en la discusión a las personas adecuadas, desde las partes interesadas de la ciudad y de la comunidad, los empleados y el público, para que podamos trabajar juntos para apoyar valores comunes y una visión para lograr objetivos compartidos.

5. Innovación

La innovación en las operaciones del condado es crear un ambiente para que el personal del condado promueva proyectos, apoyando nuevas ideas y crezca la eficacia, y desarrollar soluciones que tengan el más grande beneficio público

Principios rectores

Los principios rectores son las filosofías generales que se aplican a cada uno de los cinco pilares del Plan Estratégico. Junto con nuestros valores, estos principios influirán en cómo el condado toma decisiones, establece políticas, asigna recursos, implementa estrategias y mide los resultados.

- Equidad geográfica
El acceso a los servicios debe distribuirse equitativamente en todo el condado.
- Apalancamiento de fondos
Usando estrategias de financiamiento innovadoras y concesiones optimizadas, el condado puede avanzar en sus prioridades estratégicas sin afectar el suministro de los servicios básicos.
- Colaboraciones con las ciudades y los actores principales de la comunidad
La colaboración con las jurisdicciones locales y las partes interesadas de la comunidad es esencial para promover las prioridades estratégicas en todo el condado. Al trabajar juntos, servimos mejor a la comunidad.

Participación de los empleados y la comunidad

Para que el Plan Estratégico final refleje las prioridades de los empleados del condado y de los miembros de la comunidad, la CAO (por sus siglas en inglés) lanzó importantes esfuerzos de participación en medio de la pandemia. Después de buscar información de los jefes de departamento, el Comité Directivo del Plan Estratégico, nuestro consultor, HR Matrix, el personal de comunicaciones de la CAO y los grupos de equidad racial del Condado de Sonoma, la Oficina de Equidad, SoCo REAL y SoCo LERN, la CAO diseñó y lanzó una campaña bilingüe de participación de los empleados y de la comunidad.

Los principales objetivos del proceso de participación fueron recopilar opiniones y reacciones sobre el plan preliminar, descubrir metas u objetivos adicionales para su consideración y

comprender la prioridad relativa de los objetivos preliminares a los ojos de los empleados del condado y los miembros de la comunidad.

Compromiso de los empleados

Para que la implementación del Plan Estratégico sea exitosa, es fundamental obtener la aceptación de los empleados del condado. Por lo tanto, era importante obtener la opinión de los empleados sobre los materiales preliminares antes de que se finalizaran. El equipo desarrolló varias formas para que los empleados se involucraran en el proceso, muchas de las cuales nunca antes se habían hecho para los empleados del condado. La primera fue una encuesta en línea que permitió a los empleados proporcionar comentarios sobre las metas y los objetivos de los cinco pilares, aportar ideas y hacer preguntas. Recibimos un total de 723 respuestas a la encuesta.

También organizamos con los empleados, doce grupos de opiniones virtuales sobre los Pilares de Excelencia Organizacional, Comunidades Saludables y Seguras, Acción Climática y Resiliencia, e Infraestructura Resiliente. Los participantes de los grupos de opinión fueron seleccionados por los jefes de departamento con el fin de obtener una amplia variedad de clases de trabajo y áreas de programas. En total participaron 167 empleados. De manera similar, la Oficina de Equidad convocó discusiones en grupos pequeños sobre el pilar de equidad racial y justicia social con empleados que trabajan en esfuerzos de equidad racial y justicia social dentro de sus departamentos o que habían recibido capacitación previa en el tema.

Finalmente, se organizaron sesiones virtuales de puertas abiertas sin cita previa sobre cada uno de los cinco pilares que estaban abiertos a todos los empleados del condado. Las sesiones de *Open House* fueron bloques de tiempo de tres horas y media, con un facilitador y recursos del Plan Estratégico disponibles para que los empleados pudieran iniciar sesión por hasta 30 minutos para brindar retroalimentación, escuchar a otros y hacer preguntas en un entorno interactivo. El formato fue flexible para fomentar una amplia participación, con 154 empleados participando en una o más de las sesiones.

Participación de la comunidad

Al igual que en el compromiso de los empleados, se contaron con varias formas para que los miembros de la comunidad pudieran aportar su opinión sobre el borrador del Plan Estratégico. La primera fue una encuesta comunitaria en línea, que estuvo disponible en inglés y español. Los miembros de la comunidad pudieron revisar las metas de cada pilar, clasificar su nivel de apoyo e identificar cuáles son las más importantes que debe perseguir el condado. También tuvieron la oportunidad de hacer preguntas y ofrecer objetivos adicionales para su consideración. Recibimos un total de 291 respuestas a la encuesta.

También organizamos diez sesiones comunitarias virtuales sobre cada uno de los cinco pilares, una en inglés y otra en español. Los miembros de la comunidad tuvieron la opción de mirar en Zoom, Facebook Live o llamar y enviar preguntas por correo electrónico. El personal del

condado y los miembros del Comité Directivo del Plan Estratégico estuvieron disponibles en cada sesión para rastrear las preguntas entrantes y apoyar al facilitador en responder a las preguntas. Para aquellos que participaron en Zoom, también usamos tecnología de encuestas para determinar cómo los miembros de la comunidad priorizarían los objetivos de los pilares.

Para las diez sesiones comunitarias, tuvimos un total de 157 participantes en los seminarios web de Zoom y 206 participantes viendo y comentando en Facebook Live.

Además, hicimos un esfuerzo significativo para involucrar a los grupos de partes interesadas de la comunidad al ofrecer ser anfitriones de grupos de opinión sobre su elección de una discusión de alto nivel sobre los cinco pilares, o una discusión más profunda sobre dos pilares de su elección. El personal trabajó con la Junta de Supervisores para desarrollar una lista de organizaciones para contactar, y luego organizó dieciséis presentaciones de partes interesadas de la comunidad para los siguientes grupos de afinidad: ciudades, organizaciones de servicios para personas mayores, agricultura, negocios y turismo, recursos ambientales y naturales, educación, trabajo y mano de obra, comités asesores municipales y asesores ciudadanos, y organizaciones comunitarias activas en caso de desastre.

También se desarrolló una sesión específica para los grupos de partes interesadas de la comunidad que deseaban albergar sus propios grupos de opinión para sus miembros y recopilar comentarios. Estos paquetes incluían los materiales del Plan Estratégico, los puntos de conversación y los ejercicios que permitirían a los socios de la comunidad brindar información sobre los materiales del Plan Estratégico. Y por último, animamos a los miembros de la comunidad a enviar comentarios adicionales por correo electrónico a StrategicPlanning@sonoma-county.org .

Hallazgos del proceso de participación

Todos los comentarios recibidos de los empleados y la comunidad se han recopilado, analizado y compartido con el Comité Directivo para ayudarlos a revisar las metas y objetivos del pilar. La recopilación de información recibida, incluidas las respuestas a la encuesta en línea, los grupos de opinión de los empleados y las partes interesadas de la comunidad, las sesiones de la comunidad, los comentarios de Facebook, las cartas y los correos electrónicos, se ha catalogado y se puede ver en **Anexo 2**.

En términos de demografía, la gran mayoría de los encuestados en línea de los empleados y la comunidad viven actualmente en Santa Rosa, seguidos por Windsor, Petaluma y Sebastopol. En conjunto, el 68% se identificó como blanco, el 13% hispano, el 4% multirracial, el 3% asiático y el 2% afroamericano. En su mayor parte, los empleados y miembros de la comunidad apoyaron mucho los materiales del plan y apreciaron la oportunidad de refinar las metas y los objetivos.

Algunos temas comunes surgieron durante el proceso de participación de los empleados y la comunidad. Muchos notaron que el lenguaje utilizado en muchas metas y objetivos contenía demasiada jerga y necesitaba simplificarse. De manera similar, otros comentaron que las metas y los objetivos eran vagos y no abordaban cómo se llevarían a cabo los objetivos o quién sería

responsable de lograr los resultados previstos. En respuesta, el Comité Directivo revisó el lenguaje para eliminar la jerga, agregó más explicaciones sobre la terminología del condado e hizo un esfuerzo para que los objetivos fueran más mensurables. Además, cada objetivo tiene un departamento líder, codirector o participante identificado, según corresponda.

Los líderes y participantes del departamento identificados serán responsables de desarrollar el plan de implementación necesario para lograr cada objetivo. Los planes de implementación se desarrollarán en el transcurso de los próximos seis a nueve meses, luego de la aprobación final del plan. El plan final, que llegará a la Junta el 2 de marzo de 2021 para su aprobación, también nombrará a un miembro del personal del condado como responsable de cada objetivo para aumentar aún más la responsabilidad y promover la acción.

Otro tema común en los comentarios fue el interés en ver un mayor enfoque en la preparación para desastres, la prevención y protección de incendios forestales y terremotos. En 2019, cuando se llevó a cabo la visión original del Plan Estratégico Quinquenal, se discutió la preparación para desastres como un pilar potencial. En ese momento, se determinó que el trabajo se llevaría a cabo sin convertirlo en un elemento principal del nuevo Plan Estratégico. Sin embargo, con múltiples incendios ocurridos en el otoño de 2020, el tema estuvo a la vanguardia de las mentes de los empleados y miembros de la comunidad durante las sesiones de participación, y claramente necesitaba reflejarse más directamente en el Plan Estratégico del Condado. Los pilares de Excelencia Organizacional, Infraestructura Resiliente, Acción Climática y Resiliencia se han actualizado para incluir objetivos específicos que abordan a los trabajadores del servicio de desastres, el manejo de la vegetación y la protección de la infraestructura del Condado de todos los peligros, incluidas inundaciones, incendios forestales y terremotos.

Dados los impactos de la pandemia de la enfermedad COVID-19, surgieron dos temas más de nuestro proceso de participación, particularmente entre los miembros de la comunidad: la recuperación económica y la resiliencia alimentaria. La economía del Condado de Sonoma no ha sido inmune a los devastadores impactos de la pandemia. Como resultado de la pérdida de empleos debido al coronavirus, la tasa de desempleo del condado de Sonoma alcanzó un máximo del 14.5% en abril de 2020 y las tasas de solicitud de *CalFresh* (cupones de alimentos) aumentaron en un 21.45%. También habrá impactos constantes en la economía del Condado, debido a la enfermedad, mientras que la recesión nos lleve a la recuperación. Los expertos predicen que la economía del Condado de Sonoma no se recuperará a los niveles de empleos de fin de año de 2019 antes de 2023, y es probable que haya una pérdida neta de empleadores en el condado de Sonoma para el 2023. En respuesta, la Junta de Supervisores pidió a la Junta de Desarrollo Económico del Condado de Sonoma (EDB por sus siglas en inglés) y a la Oficina de Recuperación y Resiliencia (ORR) del Condado de Sonoma que colaboraran para desarrollar un Plan de Acción de Recuperación Económica, utilizando amplios aportes comunitarios. El Plan de Recuperación Económica se publicó en noviembre de 2020 y aborda tres áreas principales de recuperación: Recuperación de Negocios, Recuperación de la Fuerza Laboral y Recuperación Comunitaria.

El Plan Estratégico Quinquenal es un documento de planificación a largo plazo y no pretende incorporar esfuerzos de recuperación a corto plazo. Como resultado, las revisiones de los objetivos y metas del plan no se centraron en los esfuerzos de recuperación económica¹Del mismo modo, la resiliencia alimentaria no se incorporó al plan actualizado porque también está comprendida en la categoría de esfuerzos de recuperación a corto plazo. Sin embargo, como se describe a continuación, hay muchas intersecciones entre el Plan Estratégico y los objetivos más a largo plazo del Plan de Acción de Recuperación Económica.

Alineación con otras iniciativas del condado

Hay varias intersecciones entre las metas y objetivos del Plan Estratégico y otras iniciativas del Condado. Por ejemplo, muchas de las trece estrategias clave identificadas en el Plan de Acción de Recuperación Económica se reflejan en el Plan Estratégico, que incluye la retención y atracción de la fuerza de trabajo del Condado de Sonoma, la garantía de que los servicios de red de seguridad estén disponibles para las poblaciones más vulnerables del Condado, la expansión de la infraestructura de acceso de banda ancha y la atención a los impactos climáticos y energéticos. De manera similar, muchas metas identificadas en el Marco de Recuperación y Resiliencia están alineadas con el Plan Estratégico, incluida la creación de viviendas para todos los niveles de ingresos y la exploración de propiedades en donde el Condado es el dueño, para desarrollar viviendas, la mejora de la capacidad y la colaboración de la seguridad y el mantenimiento recursos naturales saludables y productivos en el condado. Estas áreas de intersección están identificadas en el Plan Estratégico.

Además del Plan Estratégico, el personal está desarrollando otros dos documentos de planificación a largo plazo, el Plan General del Condado y el Plan de Adaptación al Clima de *Sonoma Power*. El Comité Directivo se ha coordinado con *Permit Sonoma* y *Sonoma Water* para garantizar que los próximos planes estén alineados con las metas y objetivos del Plan Estratégico.

Revisión de las metas y objetivos del Plan Estratégico

La CAO y el Comité Directivo del Plan Estratégico han trabajado juntos para incorporar la inmensa cantidad de retroalimentación recibida de los empleados del condado y público en general, para actualizar las prioridades estratégicas del Plan. El Plan Estratégico se compone de cinco Pilares, que identifican las prioridades estratégicas más importantes para el Condado durante los próximos cinco años. Cada Pilar está respaldado por múltiples metas, los resultados que queremos lograr, y dentro de cada meta, hay varios objetivos que identifican los hitos o medidas de progreso hacia esa meta.

Consulte el Borrador del Plan Estratégico, **Adjunto 1**, para obtener la lista completa de las metas, objetivos y pilares actualizados para consideración de la Junta. Para una comparación de

¹ La excepción es un nuevo objetivo agregado al Pilar de Acción Climática y Resiliencia que apunta a asociar instituciones educativas, asociaciones comerciales, empresas y organizaciones sin fines de lucro para establecer programas de desarrollo de la fuerza laboral que se centren en tecnologías de construcción resilientes y neutros en carbono. El desarrollo de la fuerza laboral es una estrategia probada para impulsar la recuperación económica.

los objetivos discutidos con la Junta en enero de 2020, agosto de 2020 y el presentado hoy, consulte **Adjunto 3**.

También nos gustaría agradecer al equipo de Planificación Estratégica por todas sus contribuciones a este esfuerzo de un año, y hemos incluido una lista de participantes en **Adjunto 4**.

Pilar de Comunidades Saludables y Seguras

Brindar acceso equitativo a viviendas, salud y servicios humanos de calidad y equitativos para todos.

Páginas 5-8 del borrador del Plan Estratégico

Pilar de Excelencia Organizacional

Ser una organización innovadora, eficaz, comprometida y transparente centrada en programas y servicios de calidad.

Páginas 9-11 del borrador del Plan Estratégico

Pilar de Equidad Racial y Justicia Social

Lograr la equidad racial en la prestación de servicios del condado y garantizar una fuerza laboral que refleje la comunidad a la que servimos.

Páginas 12-14 del borrador del Plan Estratégico

Pilar de acción Climática y Resiliencia

Hacer que el Condado de Sonoma sea neutra en carbono para el 2030.

Páginas 15-17 del borrador del Plan Estratégico

Pilar de Infraestructura Resiliente

Mejorar la resistencia de la comunidad a incendios y otros peligros invirtiendo en las instalaciones y la infraestructura del condado, incluidas calles y carreteras, edificios y propiedades, comunicaciones y protección contra inundaciones.

Páginas 18-20 del borrador del Plan Estratégico

Enfoque de implementación

Planes de implementación

Una vez que se apruebe el Plan Estratégico, el personal del condado que tiene roles asignados trabajará en el desarrollo de planes de implementación para cada objetivo. El objetivo es lograr cada uno para fines del 2026. Sin embargo, el cronograma para la implementación variará en función de muchos factores, incluida la complejidad del objetivo, las aportaciones de los socios y de la comunidad, la capacidad y disponibilidad de la fuerza laboral, la disponibilidad presupuestaria y la coordinación eficaz con los socios del condado. Los planes de implementación se revisarán periódicamente para evaluar su éxito en el cumplimiento de los

hitos establecidos en los objetivos y se integrarán en los planes de trabajo y presupuestos del departamento, según corresponda.

Seguimiento e informes de datos

El personal administrativo del condado está trabajando con el Departamento de Sistemas de Información (ISD por sus siglas en inglés), para desarrollar y lanzar un tablero en línea en el sitio web del Plan Estratégico del Condado para que se pueda hacer un seguimiento del progreso en cada una de las metas y objetivos del plan. El tipo de datos que se incluirán, dependerán del objetivo y podrán incluirse gastos, progreso hacia la finalización o número de clientes atendidos, proyectos completados, capacitaciones proporcionadas, etc. Hasta que el Plan Estratégico se incorpore al proceso presupuestario anual del condado en el año fiscal 2022-23, el personal administrativo del condado lanzará un programa piloto para comenzar a rastrear los gastos del año fiscal 2021-22 relacionado con un objetivo para cada uno de los cinco pilares para publicarlos en el tablero de control en línea. Los datos del tablero se actualizarán con regularidad y se proporcionarán las actualizaciones a la Junta de Supervisores para que los revisen en reuniones periódicas.

Siguientes pasos

En enero y principios de febrero, el personal hará presentaciones a los ayuntamientos de Santa Rosa, Sonoma, Cotati, Cloverdale, Petaluma y Rohnert Park para recopilar información adicional sobre las metas y objetivos revisados para que la Junta los considere. Las aportaciones de las ciudades se presentarán a la Junta en la reunión del 2 de marzo de 2021. El personal también trabajará con el ISD para actualizar el sitio web del Plan estratégico (www.sonomacounty.ca.gov/Strategic-Plan/) para incorporar un tablero que permitirá a los empleados y al público seguir el progreso del condado en cada una de las metas y objetivos. Después de la discusión de hoy con la Junta, se publicará un borrador revisado del Plan Estratégico en el sitio web del Plan Estratégico, tanto en inglés como en español, para que el público pueda revisarlas y proporcionar comentarios adicionales. Luego regresaremos a la Junta el 2 de marzo de 2021 para aprobar el Plan Estratégico Final.

Acciones previas de la junta: Prior Board Actions:

Enero 28, 2020 - Retiro de la Junta de Planeación Estratégica

Agosto 11, 2020 - Actualización de planificación estratégica quinquenal del Condado de Sonoma

FISCAL SUMMARY

RESUMEN FISCAL	FY 20-21 Adoptado	FY21-22 Proyectado	FY 22-23 Proyectado
Gastos			
Gastos presupuestados			
Apropiación adicional solicitada			

Total de gastos			
Fuentes de financiación			
Fondo General / WA GF			
Estatat / Federal			
Comisiones/otros			
Uso del saldo del fondo			
Contingencias			
Total de las fuentes			

Narrative Explanation of Fiscal Impacts:

Explicación narrativa de los impactos fiscales:

La aprobación del Plan Estratégico por parte de la Junta no autoriza asignaciones ni representa la aprobación del proyecto de las metas y objetivos del plan. Se espera que los departamentos del condado alineen sus recursos con las metas y objetivos del Plan Estratégico, según corresponda. Dado el momento de la adopción del Plan Estratégico, no hay fondos identificados en el Presupuesto del Año Fiscal 2021-22 para las metas y objetivos del Plan Estratégico. La Junta deberá priorizar las metas y los objetivos cada año a través del proceso presupuestario anual del Condado.

Impactos en el personal:			
Título del puesto (Clasificación de nómina)	Rango de salario mensual (paso A-I)	Adiciones (número)	Eliminaciones (número)

Narrative Explanation of Staffing Impacts (If Required):

Explicación narrativa de los impactos en el personal (si se requiere):

Haga clic o presione aquí para ingresar el texto.

Attachments:

Anexos:

1 - Proyecto de Plan Estratégico Quinquenal 2021-26

- 2 - Retroalimentación de los empleados y la comunidad
- 3 - Comparación de metas
- 4 - Equipo del plan estratégico del condado

Related Items "On File" with the Clerk of the Board:

Ítems relacionados "en archivo" con el secretario de la Junta

Haga clic o presione aquí para ingresar el texto.