

..... de sus dispositivos móviles, de comunicación, y todo lo que pueda emitir un sonido o esté conectado. Muchísimas gracias.

Damas y caballeros por favor, démosle la bienvenida a George Sadowsky, Presidente de la Junta del Comité de Búsqueda para nuestro Director Ejecutivo de la ICANN. Muchas gracias.

George Sadowsky: Es realmente un placer poder tener esta sesión en el marco de la reunión de la ICANN. Sé que la elección del Director Ejecutivo es un tema muy importante para ICANN como para toda Junta Directiva. Quiero decir que las Juntas Directivas de las distintas organizaciones tienen distinto grado de participación en las cuestiones de la organización. Hay una obligación fundamental de una Junta Directiva, que todas las organizaciones deben cumplir. Y eso es la selección y la orientación del Director Ejecutivo.

Entonces, dado que Rod Beckstrom nos informó su intención de dejar su cargo, al finalizar junio del año próximo, la Junta decidió pasar a la acción de manera de tener el tiempo suficiente para hacer una búsqueda, para hacer una consulta y para hacer todo lo necesario para garantizar una buena selección. Y garantizar que el proceso de traspaso del cargo de Rod hacia el nuevo Director Ejecutivo se haga sin ningún tipo de problemas y de manera eficiente.

El objetivo de esta sesión es múltiple. En primer lugar queremos informarles a ustedes, los miembros de la comunidad, acerca del

Nota: El contenido de este documento es producto resultante de la transcripción de un archivo de audio a un archivo de texto. Si bien la transcripción es fiel al audio en su mayor proporción, en algunos casos puede hallarse incompleta o inexacta por falta de fidelidad del audio, como también puede haber sido corregida gramaticalmente para mejorar la calidad y comprensión del texto. Esta transcripción es proporcionada como material adicional al archive, pero no debe ser considerada como registro autoritativo.

proceso de búsqueda del Director Ejecutivo que vamos a emprender. Al ver esta descripción verán que el Comité de Búsqueda ya tiene 10 días. Entonces hemos llegado a un determinado acuerdo con respecto a varios factores, pero, todo lo que vamos a ver lo estaremos haciendo en la próxima semana o en las próximas dos semanas y también a lo largo del período de búsqueda.

En esta presentación quizás podamos responder a muchas de sus preguntas pero no necesariamente a todas y quizás tengamos que aclararles que aun no hemos tratado determinados temas y que está pendiente el debate al respecto.

Es importante que sepan que no podemos asumir un compromiso antes de comprender bien qué es lo que se está tratando.

Nosotros vamos a presentarles el punto de vista de la Junta Directiva sobre los principios fundamentales y los criterios de selección. Esto reflejará el mejor criterio al cual ha llegado la Junta al día de hoy, no necesariamente es una lista taxativa sino que es una lista que resulta de un debate.

Por eso recurrimos a ustedes para obtener el aporte de la comunidad. Porque si uno no sabe exactamente qué es lo que está buscando, entonces, cualquier criterio le vendrá bien. Para ello queremos contar con su opinión en un plazo relativamente breve para poder tener la certeza de que sabemos qué es lo que estamos haciendo.

Queremos contar con opiniones individuales, queremos que nos digan aquí oralmente y también por escrito, cuáles son los criterios y Rod Beckstrom dio un ejemplo perfecto al respecto. El dio su propia opinión

sobre las características del nuevo Director Ejecutivo que a él le gustaría ver.

Dígannos cuál es su punto de vista y también aliente a aquellos candidatos, que para ustedes son buenos candidatos que tendrían que postularse para el puesto. Esta es una búsqueda abierta, cuanto mejor sea la gama de posibles candidatos, mejor será la selección.

Estoy aquí junto a la mayoría de los integrantes del Comité de Búsqueda, somos ocho miembros en total. Somos la mitad de los miembros con derecho a voto de la Junta Directiva. Cherine Chalaby, Steve Crocker, que no está aquí en este momento, Chris Disspain, Erika Mann, Ray Plzak, y el señor Ramaraj.

Todos conformamos el Comité, probablemente estaremos a cargo de la mayor parte del trabajo del proceso de búsqueda, pero queremos mantener una estrecha relación con el resto de la Junta en lo que respecta a este proceso de búsqueda. Mantendremos a los miembros de la Junta informados, siempre que sea posible.

En última instancia la decisión de la Junta estará en las manos de gente muy bien informada.

Tenemos un plazo estimado para este proceso, decimos estimado porque aun no hemos fijado fechas específicas – para distintos objetivos. Actualmente nos preocupa definir los criterios de selección deseados. Estos lo haremos en octubre o noviembre y también estamos buscando gente con conocimiento y experiencia en el sector privado que nos ayude con esta búsqueda. Eso lo haremos en noviembre y esperaremos comenzar con el proceso de búsqueda a fines de noviembre o a principios de diciembre.

El proceso de selección se extenderá desde noviembre a abril o de diciembre a marzo. Esto aún no queda claro. Lo que determinará la rapidez es la exactitud del trabajo que estemos haciendo. Si estamos haciendo un buen trabajo, y avanzamos rápidamente, eso estará bien. Ahora bien, si pensamos que no estamos haciendo un buen trabajo entonces iremos un poco más despacio.

Creo que podremos empezar a recibir manifestaciones de interés propuestas, para fines de diciembre que atravesarán todo el proceso de búsqueda y el tratamiento de todas las solicitudes de todos los postulantes para el cargo. Será igualitario, equitativo.

Esperamos hacer el anuncio del nuevo Director Ejecutivo para mayo y que asuma su cargo en julio de 2012.

Queremos recibir aportes de todos. Nosotros aquí los escucharemos a ustedes y ustedes consideren a esto como un foro dedicado exclusivamente a recibir sus opiniones con respecto a los criterios que deberíamos aplicar.

También pueden expresar sus opiniones mediante correo electrónico que pueden enviar al Comité de Búsqueda que guardará estricta reserva sobre esto. La dirección es ceosearch2012@icann.org.

La presentación que estamos viendo en pantalla estará disponible en el sitio web de la reunión de ICANN en Dakar, se está transcribiendo la sesión, así que tampoco necesitan tomar nota. Pueden ver todo este material después.

Vamos a aceptar sus aportes hasta el 15 de noviembre próximo, lo cual no es un plazo muy extenso.

Creemos que es un tiempo suficiente, este no es un período de comentario público. Es un período bastante acelerado en el cual

recabamos sus opiniones para tenerlas en cuenta para poder finalizar un perfil de este nuevo puesto a cubrir de Director Ejecutivo.

Hay algunos factores a considerar. La ICANN no es un organismo típico, ustedes habrán escuchado muchos oradores decir esto. No es una organización típica con fines de lucro, si bien contratamos personal, tenemos un presupuesto de 70 millones de dólares aproximadamente, tenemos operaciones comerciales y tenemos objetivos importantes. Pero no es una organización con fines de lucro igual que el resto.

Somos o fuimos fundados en virtud de la autoridad del Procurador General del Estado de California, conforme a las normativas para entidades sin fines de lucro en California. Y tenemos un mandato de abocarnos al interés público.

Esto no es un objetivo de una entidad con fines de lucro.

Además tenemos contratos con distintas organizaciones de apoyo en la comunidad, y también un contrato muy significativo para una de nuestras funciones, que es la función de la IANA con el Departamento de Comercio de los Estados Unidos.

Esto hace que elegir a un nuevo Director Ejecutivo, y los requisitos para dicho cargo, sean muy distintos de aquellos que vemos en una organización absolutamente sin fines de lucro o de unas organizaciones con fines de lucro.

Hay obviamente, un factor muy importante que es que los ingresos deben superar al dinero saliente.

Debemos exigir o incluir muchos requisitos en este nuevo perfil de este puesto de trabajo. Ustedes verán toda la lista de requisitos y al verla dirán “pero no hay una sola persona que pueda cumplir con todos estos requisitos”. Van a pensar que estamos buscando un Superman o una

súper-mujer. Perdón discúlpenme, una súper-persona, Sebastien, muy bien, muchas gracias por la aclaración.

Ni un súper hombre ni una súper mujer, ni Superman ni la mujer maravilla, una súper persona.

Eso nos lleva a la siguiente pregunta. De todos estos criterios ¿Cuáles son los más importantes? Y quizás no lo estoy diciendo de la mejor manera porque no hay necesariamente un único criterio importante. Todos nuestros postulantes tendrán o cumplirán con diferentes criterios y es muy difícil establecer un patrón o un perfil que sea mejor que todos. En última instancia esto se reduce a una única decisión individual.

Pero que claramente algunas cosas son más importantes que otras. Otras están determinadas por un entorno, por las fortalezas que ya tenemos en la Junta Directiva de la ICANN.

Entonces cuando vean estos criterios piensen, no solamente en lo importante sino cómo van a fijar las prioridades, dónde van a hacer más hincapié y qué nominación de criterios sería de más utilidad para todos ustedes.

Entonces, antes de pasar a ver los criterios quisiera preguntarles a los miembros del Comité si desean agregar algo más.

Steve?

Steve Crocker:

Gracias George. En primer lugar les pido disculpas por haber llegado más tarde. Estaba en una conferencia de prensa que no finalizaba y se planteaban preguntas, también acerca de la sucesión en el cargo del Director Ejecutivo.

Se habló acerca de Superman o de este superhombre y ver la reacción de dos miembros de nuestra Junta, justamente demuestra cómo

funcionamos los que estamos sentados aquí. Estamos aquí para desarrollar parte del trabajo mecanismo y de aunar criterios en representación de la Junta.

Esto no lo estamos haciendo por cuerda separada sino que la Junta participará en muchas de las decisiones claves.

Y obviamente tenemos que ser muy rápidos al respecto. Creo que es algo muy bueno, muy saludable.

Además esto es simplemente un microcosmos de todo lo que estamos haciendo aquí. Porque es un proceso en el cual tiene que participar toda la comunidad.

Esperamos recibir muchos aportes.

Habiendo dicho esto, hay que considerar ciertos aspectos. Esto no va ser un concurso de popularidad y no vamos a votar a nuestro nuevo Director Ejecutivo sobre esa base, sino que será un proceso comercial, típico de una estructura de negocios.

No sé si –se dijo que nosotros quisimos marcar un límite entre la gente que está involucrada en este proceso de la Junta – y los posibles candidatos. A todas las personas se les preguntó si se consideraban un posible candidato incluso bajo situaciones extremas.

Cada persona en la Junta actualmente, y en la próxima Junta, voluntariamente hizo una declaración y se proclamó como una persona que no quiere ser un candidato.

Entonces a esto, le agregamos una resolución informal de la Junta indicando que no consideraremos a ninguno de los miembros de la Junta como candidatos bajo ninguna circunstancia a lo largo de este proceso.

O sea que ha quedado bien definido el límite. No avanzamos más allá de eso, no descartamos otros grupos de personas. Tenemos mucho más para debatir, pero en primer lugar quisimos dejar en claro que la gente que está en el núcleo duro de todo este proceso no son potenciales candidatos independientemente de que cambien de opinión. No hay ninguna posibilidad de que terminen siéndolo.

Quería compartir esto con ustedes.

George Sadowsky:

¿Alguien más que quiere hacer su opinión?

Erika Mann tiene la palabra.

Erika Mann:

Creo que han realmente plasmado todo este concepto muy bien George.

Quiero decir que hay dos cosas que son importantes. En primer lugar el tiempo, el plazo, porque es un plazo muy interesante o un momento muy interesante. Tenemos el Programa de nuevos gTLDs que estará en curso, o sea que no es una fase de consolidación, pero aun así habrá muchos desafíos por delante. Y será muy bueno encontrar una personalidad que se ajuste o que esté a la altura de estos desafíos.

Y hay muchos otros desafíos por las expectativas de que la ICANN en lugar de disminuir, mejore. Lo cual por un lado es muy bueno pero por otro las expectativas son más altas, sobre todo por parte de los Gobiernos. Obviamente es crítico así que, como dijo George, es verdaderamente importante encontrar la personalidad, el profesional adecuado, con las habilidades profesionales para este entorno que es tan complicado. Porque de la manera que trabaja la ICANN con el proceso de múltiples partes interesadas, el modelo no es un modelo

muy conocido. Así que necesitamos contar con alguien que pueda justamente traducir todo este modelo al resto del mundo.

Gracias.

George Sadowsky:

Gracias Steve. No mencioné esto. También quiero hablar acerca de los anuncios de Prensa, que son justamente los que están dando la información correcta. Vemos que nuestro Director Ejecutivo habría sido muy bueno hace diez años, pero vemos que las funcionalidades y los desafíos van cambiando.

Bien quiero decir que hay en este momento, cuatro criterios que se superponen. Son criterios técnicos, criterios relativos a la comunidad, criterios o habilidades de liderazgo o de gestión, y también los valores y las habilidades personales.

Esto está en el sitio web, les recuerdo y también les recuerdo que se está transcribiendo la sesión.

Voy a evitar tratar de leer absolutamente todo. Voy a dejar el material en pantalla para que lo puedan ver.

Con respecto al campo técnico, nos gustaría que el Director Ejecutivo conozca bien la arquitectura de internet. Que también conozca los identificadores globales únicos de internet. Qué significa, cómo funcionan, que entiendan qué son los nombres de dominios, y cómo el sistema de nombres de dominio funciona. Que también tenga conocimiento de los protocolos de internet, de los sistemas de números autónomos, de los puertos, de los parámetros. Para nosotros, un conocimiento básico de todo esto es realmente importante.

Además está el conocimiento institucional que forma parte del conocimiento técnico. Tiene que comprender y estar familiarizado con

los registros, con los registros de gTLDs, de ccTLD, con los registradores, con los estándares técnicos de internet, con los protocolos, con los procedimientos de desarrollo de políticas, con nuestro compromiso para con el interés público. Y también toda la amplia gama de la comunidad de usuarios de internet que comprende organismos académicos, usuarios no comerciales, empresas, organismos, y toda la gente, esos miles de millones de usuarios de internet actualmente. Es muy importante,

Con respecto a la comunidad, vamos un poco más allá y nos gustaría que el nuevo Director Ejecutivo comprendiera bien el entorno existente de las organizaciones involucradas en el desarrollo de la internet y de las aplicaciones de la internet. Por ejemplo, un buen conocimiento del ecosistema de internet que incluye solamente a modo de ejemplo, porque hay muchos más organismos de los que vemos en pantalla, a la IETF, la Sociedad de internet, y también tenemos la Unión Internacional de Telecomunicaciones, la Organización de las Normas ISO, tenemos a UNICODE, como saben, nosotros somos responsables de una porción del espacio de internet. Hay muchas porciones dentro de este espacio, todos estos organismos son responsables de dichos espacios y todos trabajamos en conjunto en pos de una internet confiable y segura.

Queremos que el Director Ejecutivo comprenda esto.

Y por último tenemos la conciencia internacional. Es decir ¿Cuál es el rol de las partes interesadas gubernamentales en la Gobernanza de internet? Al respecto, distintas organizaciones tienen diferentes opiniones, si hace unas semanas por ejemplo estuvieron en el Foro de Gobernanza de internet en Nairobi, habrán escuchado una gama de opiniones con respecto a lo que tienen o no que hacer los gobiernos.

Esto es algo que está en curso y es algo muy importante en cuanto a las decisiones que se toman y su impacto sobre el futuro de internet. Es importante que el nuevo Director Ejecutivo comprenda y pueda participar creativamente y productivamente en dichos debates.

Para ello creemos que el Director Ejecutivo tiene que tener experiencia en la interacción con una diversidad de culturas, porque esto aparece en todos estos debates. Hay diferentes culturas, diferentes códigos de escritura, lenguaje, culturas, sistema de valores, y el Director Ejecutivo debe sentirse a gusto en un entorno así. De manera tal que permita el progreso y la productividad.

Entonces finalizando. El nuevo Director Ejecutivo tiene que ser sensible a los valores de ICANN y al ecosistema de internet como una serie de organizaciones, tiene que poder crear confianza y en la organización por parte de las partes externas de diferentes maneras. En primer lugar logrando una excelencia operativa, manteniendo la excelencia que tenemos e incrementando lo que se puede considera algo excelente o una organización operativa de excelencia.

La persona tiene que crear respecto al modelo de múltiples partes interesadas ascendentes, sus actividades, el cual es abracado por ICANN como ejemplo uno de los temas más importantes que actualmente se está discutiendo en el ambiente internacional, dice que las personas tienen que entender la naturaleza de las tensiones que existen entre los derechos de propiedad intelectual, la privacidad, la libertad de expresión, la libertad de elección, entre otras cosas.

Entonces el CEO tiene que poder entender esto y operar de manera correcta para el beneficio de ICANN y para el beneficio de toda la comunidad.

El CEO tiene que poder manejar y liderar. Tenemos esta diapositiva que tiene una serie de números antiguos, pero la persona tiene que poder manejar la organización y su presupuesto en aproximadamente 10 millones de dólares, que sigue creciendo. Y que probablemente vaya a crecer, tienen que manejar las diferentes oficinas o divisiones en los diferentes países, con el staff multi-cultura. El Director Ejecutivo tiene que poder trabajar con la comunidad voluntaria, que está muy distribuida y que tiene y dedica mucho tiempo para desarrollar las políticas de ICANN dentro de este modelo ascendente lo cual creemos que es bueno y tiene que poder mantener y fortalecerlo.

Esto es importante, hay programas que se van a implementar, el Programa de los nuevos gTLDs es un desafío futuro y esto necesita ser gestionado. Tiene que ser gestionado con conocimiento y tiene que haber una cantidad de delegación efectiva y guía hacia la organización. Y el CEO está a la cabeza de la organización y es su trabajo hacerlo.

Y, finalmente nos damos cuenta de que va a haber o existe la probabilidad de un crecimiento rápido y esto es más rápido que la probabilidad de quedarnos donde estamos, es más probable crecer que no crecer y el CEO tiene que poder actuar ante este crecimiento, explotarlo en beneficio de la organización.

Los temas van a ser complejos, la cantidad de programas que se van a lanzar van a crecer y la cantidad de oficinas van a incrementarse, el CEO tiene que poder hacer todo esto.

Y finalmente en este conjunto de actividades particulares el contrato de IANA crecerá en término de funciones principales que tenemos que hacer en este contrato actual y nos gustaría continuar con estas funciones con los futuros contratos.

El CEO tiene que dar prioridad y manejar recursos, debe en este tipo de ambiente, es esencial que el Director Ejecutivo cree consenso y lo haga avanzar porque tenemos una gran cantidad de opiniones, variedad de sistemas de valores y de culturas. Y crear consenso no es sencillo pero es muy importante para la reputación de la organización y sus funciones. Tiene que ser atractivo, tiene que poder retener valores. El CEO debe tener la capacidad de proporcionar el liderazgo clave que atraerá y dará energía a la comunidad, a la Junta entre otros.

La confianza mutua es muy importante. La relación de confianza mutua tiene que existir, entre la Junta, la comunidad y el Director Ejecutivo y también con las organizaciones externas con las cuales ICANN interactúa. Si no tenemos confianza todo se transforma en un problema, si hay confianza las cosas se facilitan.

Necesitamos obtener, mantenernos actualizados, como Junta y como comunidad. Y también tenemos que tomar ventaja de las habilidades que ya existen en la Junta y en la comunidad. La Junta actualmente se compone de voluntarios que somos muy conscientes de los compromisos que se hacen para que esta organización funcione y esto es muy importante porque cuando hacemos algo lo hacemos bien.

Y esto reconocemos que utilizamos herramientas y contribuimos con valores a la organización.

Y finalmente, debo decir que el CEO va a pertenecer a la Junta y tiene que actuar de acuerdo con las pautas establecidas.

Dentro de las cuatro categorías de valores y habilidades personales tiene que ser alguien con habilidades de comunicación excelente. El estilo de comunicación varía con la cultura. Necesitamos asegurarnos de que la persona comprenda y que lo haga en toda su extensión. Necesitamos que tenga capacidades de escucha, muy amplias, que tenga capacidad de diálogo y de negociación para obtener actuaciones favorables para todas las partes.

Necesitamos una persona con fuertes relaciones, con buenas relaciones para hacer vínculos dentro y fuera de la comunidad.

Necesitamos a alguien que pueda mostrar simpatía en diferentes contextos. Alguien que sea internacional, alguien que comprenda el rol de ICANN, el motivo de ICANN y el proceso de Gobernanza de la organización sin olvidarse de las otras organizaciones dentro de ecosistemas de internet y no sólo comprender sino tener la voluntad de trabajar de acuerdo con las relaciones que se han definido entre las diferentes partes. Queremos alguien que esté alineado con lo que nosotros queremos; son nuestros valores centrales de ICANN, integridad, confianza, humildad, excelencia técnica a favor de interés público. Alguien que represente este modelo de múltiples partes interesadas que quiera trabajar dentro de él y creemos que esta es la forma correcta de proceder y de actuar a favor de internet.

Esto concluye mis comentarios y me gustaría pedirles a los miembros del Comité que si quieren agregar algo lo hagan, antes de empezar la sección de preguntas y respuestas. Gracias.

Bertrand de la Chapelle:

Gracias George. Simplemente un comentario. Entre esta lista de criterios habrá un equilibrio entre dos cuestiones. Una es la existencia

del conocimiento por parte del candidato. Las dimensiones técnicas, los tipos de actores, el ecosistema en general en fin.

Y los temas de políticas y los temas técnicos. Es decir hay muchas cosas a considerar porque el CEO es la intersección de muchas secciones, de muchas cuestiones.

La segunda dimensión tiene relación con los temas, tiene relación con las habilidades, la gestión, el liderazgo, las habilidades de liderazgo y esos elementos se deben tener en cuenta cuando se evalúan a los diferentes candidatos en cuanto las proporciones y los componentes, por supuesto, si se puede tener ambas cosas es genial; pero a veces hay que buscar un equilibrio entre uno y el otro y esto tiene que ver también con cuánto el candidato ha estado involucrado dentro de la comunidad o no.

Así que me gustaría dejar esto en claro. Los elementos generales que queremos subrayar y que tiene que ver con lo que mencionó George y que es el poder personificar el modelo de múltiples partes interesadas, la confianza, el respeto y fundamentalmente respetar los criterios fundamentales. Es decir asegurarnos de encontrar una persona que personifique el respecto a esta organización y que se perciba y que haga que los valores y las prácticas de la organización converjan, sean donde sea o cuando sea. Gracias.

Cherine Chalaby:

Gracias George y quizás uno de los puntos que no enfatizamos pero que veo que ya se mencionó, es la relación entre el Director Ejecutivo y el Presidente de la Junta. Y creo que es muy importante que el CEO entrante tenga confianza y que tenga una relación con el Presidente de la Junta y también que estén del mismo lado trabajando para el

beneficio de toda la organización. Y quizás Steve quiera acotar algo al respecto.

Ya lo hiciste pero creo que es crucial para nosotros, este es un criterio muy importante.

Steve Crocker:

Es obviamente crucial la forma en que estamos estructurados, que el Presidente de la Junta tiene un trabajo especial y único de liderar la Junta y tratar de organizar la serie de habilidades y opiniones diversas que existen y ha sido confiado así en el pasado y va a ser el vocero para comunicar las direcciones y los deseos de la Junta al personal, y esto es también, función del CEO y el CEO tiene que manejar este proceso a lo largo del mismo proceso.

Entonces tiene que tener una buena relación, esto es esencial. Como dije, estoy seguro de que el CEO es el primer vocero de la organización. El Presidente de la Junta es el Presidente de –simplemente la Junta -. Nuestro grupo de selección es muy pequeño sólo tiene que ver con los miembros de la Junta. Estamos haciendo una búsqueda a nivel mundial para poder ocupar esta posición.

Entonces mi perspectiva y quiero hablar para el futuro, es que la primera tarea es ser observador de la Junta, es ser el vocero en nombre de la Junta hacia el CEO. Hay aspectos ceremoniales que surgen en las diferentes reuniones, y conferencias de prensa y conferencias y se suele hacer, lo tratamos de hacer sin demasiados problemas o sin idas y vueltas o sin correr los riesgos que generalmente se corren.

No hay competencia desde mi punto de vista, si contratamos un CEO, le pagamos y esperamos un compromiso “full time”, no vamos a tratar de competir con él, por lo menos no desde la Junta.

George Sadowsky: Gracias Steve. Ahora la vamos a dar la palabra a la audiencia. Tenemos dos micrófonos establecidos en cada parte de la sala. Vamos a tomar preguntas. Y les quiero pedir primero que digan sus nombres para que consten en los registros y mientras lo hacen, por favor, limiten sus contribuciones a hacer puntos claros, que crean que son importantes, para que podamos escuchar la mayor cantidad de opiniones posibles. Gracias.

Janice Douma Lange: George soy Janice Lange. Hablo en representación de Kieren McCarthy de “.net”. la Junta también está buscando o considerando el rol del CEO cuando considera la división de los roles del Presidente y del CEO y el CEO será un miembro sin derecho a voto?

George Sadowsky: El Comité de Búsqueda no tiene intención de responder estas preguntas. Voy a saltar y les voy a pedir por favor que en lugar de hacer preguntas se limiten a dar opiniones porque todavía no tenemos una conclusión final y mucha información para dar al respecto.

Alejandro Pisanty: Buenas tardes. Mi nombre es Alejandro Pisanty. He preparado una serie de comentarios. En primer lugar, creo que hay una especie de ingenuidad en las declaraciones que acabo de escuchar, que dice que la Junta en sí es desafiante y que necesita un total conocimiento – o como decimos en español – Yo confieso – que esto sería un desafío para el CEO y que tiene la capacidad de trabajar con criterios que van y que vienen en diferentes direcciones con políticas internas, con instrucciones claras, el CEO que ustedes están buscando debe saber, debe conocer que esta Junta o sus sucesores – el CEO debe activamente buscar y ver los resultados de aquellos procesos que no van a estar implementados

en un año o más, o cuando se tiene que tomar una decisión. Los Presidentes cambian, así que probablemente estén buscando de manera poco suficiente cuando buscan un Director tienen que prever diferentes tipos de Presidentes y hay una gran pregunta que creo que el nuevo Director Ejecutivo tiene que responder y es decisivo para esto. Y tiene que ver con algunas preguntas que le afectan a la Junta. Hay una serie de sesiones que van a venir, el equilibrio entre las diferentes obligaciones que existen que no están en las manos del CEO, pero sí debe manejar el resultado de estas acciones. En particular me gustaría esto preguntarlo a los miembros de la Junta.

En segundo lugar no estoy de acuerdo con Bertrand respecto de lo que dijo sobre lo que se puede hacer y no en la comunidad, esto es un estándar para toda la organización. Estos dos conceptos son determinantes para el futuro de ICANN y particularmente se van a manifestar en la elección del Director Ejecutivo.

El proceso o el panorama de la facilitación o las consideraciones de la habilidad para que el ambiente de ICANN proporcione un CEO tiene que evitar que traten de generar negocios o burbujas especulativas que vayan en contra de la innovación Y esta facilitación se considera versus el sentido de camaradería de la comunidad global. Esto no es una participación tradicional sino que tiene que ver con el futuro de internet.

El tercer punto es práctico y sabemos que va a haber consecuencias bastante terribles. Y no estoy señalando a nadie en particular de manera personal. El proceso de selección previo creó un problema bastante importante. No queremos que esto vuelva a suceder.

Ustedes son académicos, demasiado académicos, tiene muchos conocimientos sobre los negocios, son gerentes de Iso ccTDLs, son mucho de todo, pero queremos algo que sea totalmente nuevo y deferente. Esto crea una tarea muy difícil para el nuevo Director Ejecutivo. Tiene que ser un Superman el nuevo Director Ejecutivo, porque le tiene que dar a la comunidad difer3ntes cosas. Y nos estuvimos preguntando si este Superman era mejor que ninguno de nosotros. Es decir tiene que asistir a una comunidad que es una comunidad demandante que puede dar buenos directores ejecutivos. No es solamente importante para la comunidad sino para todo el mundo, porque van a estar creando un problema artificial, si es que ustedes consideran la posición tal como la están considerando ahora. Y además deben considerar puntos de contratación que sean prácticos, uno sería que ICANN estaría mejor asistido por un Director Ejecutivo que tenga una declaración clara de su lugar de residencia y que los salarios no sean hechos a través de mecanismos no claros y esto también puede comenzar en posiciones más bajas. Gracias.

George Sadowsky:

Bueno además de deletrear correctamente el apellido de Alejandro, también tenemos que saber que Alejandro es un amigo cercano y colega de la Junta. Se ha desempeñado como Vicepresidente de la Junta durante mucho tiempo y yo tengo mucho cariño y respeto por él y disfruto muchísimo estar aquí en al Junta con su Vicepresidencia.

Entonces Alejandro, mencionaste varios puntos que exceden nuestra capacidad de recordarlos completamente. Así que seguramente te voy a pedir ayuda. Con respecto a la Junta que está siendo desafiada, hemos

hablado de esto y hemos atravesado múltiples administraciones con diferentes dinámicas y quiero hacer un punto, mencionar algo aquí.

Vamos a seguir trabajando con esto. No sé si sucedió en el pasado, en las diferentes relaciones que existieron. La Junta, como cualquier otro grupo, necesita tener atención, necesita recibir información, necesita crear confianza y esto ha sido histórico y no quiero entrar en la historia pero sí quiero basarme en las circunstancias presentes. Esto es difícil para la Junta y creo que nuestra Junta particularmente en este momento está ansiosa, absolutamente ansiosa de tener un apoyo cercano y una relación de trabajo concreta y cercana con el Director Ejecutivo. Thomas ha sido Vicepresidente de la Junta durante unos meses y ha trabajado mucho para tratar de desarrollar el proceso, muchos de los cuales son visibles pero otros no. Entre ellos se incluyen el flujo de información, el establecer expectativas, ciertos niveles de disciplina dentro de la Junta. Sé que esto no es como grupo, fácil de lograr. En las muchas unidades constitutivas el Director Ejecutivo tiene que identificar y comprender de alguna manera lo que implicará construir esta relación con el Gobierno, o con la comunidad de los TLDs, o con las comunidades comerciales o con la comunidad en sí. La Junta en sí misma es pequeña pero es una comunidad muy distintiva en sí misma y tiene de alguna manera, la necesidad de imponer una especie de carga al Director Ejecutivo, como lo haría cualquier otro grupo. Así que esperamos tener un apoyo muy cercano y una relación muy positiva con el Director Ejecutivo.

Steve Crocker:

Me están pasando una nota y me dicen que sea más breve. Y que simplemente les agradezca sus aportes, que no me explaye tanto. Es un muy buen consejo pero quería responder a ese primer punto. El resto de

los puntos planteados son muy importantes, pero creo que voy a hacerle caso al consejo que me acaban de dar mis colegas. Gracias.

George Sadowsky: Alguien a la izquierda por favor.

Desiree Miloshevic: Soy Desiree Miloshevic. Soy Asesora senior de Políticas en Afiliadas pero hablo a título personal. En primer lugar muchas gracias por la presentación, por darnos los requisitos que buscan en el próximo Director Ejecutivo. Realmente muy valioso todo lo que han dicho. Me gustaría agregar que sería muy beneficioso si todas las solicitudes de los postulantes fuesen transparentes y públicas, porque esta es una organización sin fines de lucro. Y quizás lo haya debatido en el pasado pero es muy importante contar con esta transparencia porque toda persona que se postule al cargo debe sentirse orgullosa de liderar la organización y no tener ningún tipo de conflictos de intereses con la comunidad. Gracias.

George Sadowsky: Gracias Desiree. ¿Me están diciendo que si o que no? ¿Lo van considerar?

La Comisión, el Comité y la Junta considerarán todo lo que están diciendo ustedes en este momento y todo lo que nos hagan llegar por correo electrónico.

Desiree Miloshevic: Muchas gracias.

Ron Andruff: Gracias señor Presidente. Soy Ron Andruff también soy miembro de la unidad constitutiva de negocios, pero hablo a título personal. Quiero felicitarlos por esta presentación, creo que todos valoramos mucho también esta oportunidad. Quiero hacer eco de los comentarios con

respecto al salario del Director Ejecutivo y tiene que ir de la mano del desempeño. Siempre fue un álgido debate el tema salarial. Hay gente que considera que los salarios están muy elevados y hay otros que considera que el personal está tan sobrecargado de trabajo que los salarios están bien. Pero para un Director Ejecutivo no había osas posibles, porque no estaban acordes con niveles salariales del Director Ejecutivo anterior. Entonces es importante que cuando fijen el umbral salarial, se relacione o se base en el desempeño de la persona en el cargo. Si hablamos de millones de dólares está bien, siempre y cuando la persona cumpla con los puntos de referencia.

Werner Staub:

Buenas tardes. Soy Werner Staub de CORE, pero hablo a título personal. No sé el nombre del Presidente de mi país que es Suiza y esto es algo normal. Y guarda relación con el hecho de que tenemos períodos limitados y pueden ser reelectos una única vez los Presidentes en mi país. Como cambian rápidamente en el cargo, entonces la gente no recuerda su nombre, pero esto realmente funciona. Si ustedes recuerdan los problemas previos en ICANN van a ver que se dependía mucho del Director Ejecutivo. Entonces ¿Tenemos que buscar a Superman o a la Mujer Maravilla o una persona que realmente pueda ocupar el cargo? Y que pueda ser reemplazable. Este debe ser el énfasis de la búsqueda. No encontrar a esta super persona, este super héroe. Quizás fijar un límite salarial, que el salario no exceda por ejemplo el salario del Presidente de los Estados Unidos, ese podría ser un punto de referencia, o considerarlo como un cargo político. Bueno. ¿Qué desempeño esperamos? Si queremos pagar un salario al Presidente del Banco Central o de un país. ¿Cómo hacemos para medir eso? ¿Cómo hacemos para medir el desempeño? ¿Vemos la inflación del país por

ejemplo? Esto no tiene sentido, así que creo que deberíamos dejar de lado esta norma del desempeño con respecto al salario. En realidad tenemos que tener un número potencial de sucesores todo el tiempo.

George Sadowsky:

Gracias. Espero que podamos focalizarnos en las características del Director Ejecutivo. En este momento tiene la palabra Khaled Fattal FATAL del Grupo multilingüe de internet.

Khaled Fattal:

Quiero decir dos cosas con respecto a las recomendaciones para la búsqueda. Quizás la puedan implementar o no.

Primero, al ver los criterios que nos han mostrado, quisiera considerar que esto es un trabajo que está en curso, y de ser así es muy alentador lo que nos han presentado.

Algo fundamental en lo cual está participando la ICANN y que cambiará la estructura y la internet como ya conocemos, y esto sucederá pronto, es justamente los nuevos gTLDs. Y los IDNs. Teniendo en cuenta que ya tenemos la afirmación de compromiso y que la ICANN trabaja en pos del interés público yo instaría a que se considerase un factor de búsqueda o como factor de búsqueda el interés público siempre. Esa es mi primera recomendación.

En segundo lugar en lo que respecta a los nuevos gTLDs y la posibilidad de que este postulante pueda trabajar en su cargo, hay que tener en cuenta como componente clave que la transparencia no tiene que ser un obstáculo para que nosotros podamos justamente liberar este espacio. Con lo cual recomendaría sabiendo que los nuevos gTLDs van a afectar a todo el mundo, sugeriría que el Comité y la Junta deben ver hasta qué punto la falta de conflicto de interés tiene que afectar al nuevo Director

Ejecutivo en su participación en los nuevos gTLDs. Para garantizar que en futuro todo sea transparente y no sea un obstáculo para el futuro del proceso de múltiples partes interesadas en el cual todos creemos. Muchas gracias.

George Sadowsky:

Sebastien Bachollet tiene la palabra.

Sebastien Bachollet:

Soy miembro de la Junta Directiva. No sé si puedo hablar a título personal. Pero lo intentaré. Lo hago porque otro miembro de la Junta hizo un comentario anteriormente y creo que yo también puedo hacerlo.

El próximo Director Ejecutivo puede venir de cualquier parte y el objetivo es encontrar una buena persona. No el bicho raro o la mosca blanca. No Superman o la Mujer Maravilla. Necesitamos a alguien que pueda liderar efectivamente la organización bajo la guía de la Junta Directiva.

En segundo lugar necesitamos a alguien que esté deseoso de ayudar a esta organización, que esté cada vez más al servicio del personal, al servicio de los voluntarios de esta organización porque son justamente ellos los que están haciendo un gran trabajo y necesitan todo nuestro apoyo. Y no lo contrario. Tenemos un muy buen especialista en esta comunidad que están deseosos de participar en grupos de trabajo, en los debates, en todo lo que queramos hacer y necesitamos contar con las herramientas para respaldarlos y la primera herramienta debe ser el personal. Muchas gracias.

Jeff Brueggeman:

Soy Jeff Brueggeman de ATT. Hablo en representación de ICC en el día de hoy.

Muchas gracias por esta presentación, celebramos este proceso de selección transparente, esperamos que continúe la transparencia en la comunicación lo cual es un componente muy, muy valioso en el proceso de selección. Y nos complace ver que esto sea así.

Con respecto a los criterios de selección consideramos que es una manera muy válida de enfocar este proceso, sobre todo dado que la ICANN tiene aspectos absolutamente únicos y estamos en una coyuntura muy importante con respecto al Programa de los nuevos gTLDs y a su lanzamiento y también a desafíos más amplios con respecto a la Gobernanza de internet. O sea que quizás hay que buscar una combinación de atributos y eso sería lo más efectivo.

Y voy a resaltar tres.

Primero, capacidades operativas fuertes, la competencia necesaria para gestionar la organización obviamente, eso será importante en los próximos años.

Pero en segundo lugar, tener un entendimiento de la organización y estar deseoso de participar en la generación de consensos y en el proceso de abajo hacia arriba, ese proceso integral.

Y también comprender el rol de la ICANN en el panorama de la Gobernanza de internet y poder interactuar con factores claves que incluyen a los Gobiernos y a la sociedad civil, y en distintos organismos.

Entonces, estamos a favor de identificar a estos criterios de selección y queremos seguir participando en este proceso. Gracias.

Jonathon Zuck:

Soy Jonathon Zuck de la Asociación de Tecnologías de la Información. Quiero decir que esta lista es una lista de criterios muy, muy buena, pero creo que el primer problema de esta organización es que funciona como un monopolio. Y si bien tiene cierta protección institucional, no es un

monopolio. La mejor manera de generar confianza y no radica en los aspectos de liderazgos o de gestión sino que hay que poner la casa en orden.

Esta organización se encuentra en un punto crítico, en un punto de transición. Necesita definir su misión y necesita cumplirla y esto es lo primero que tiene que suceder aquí. Todo esto es como una expresión de deseo acerca del futuro del Director Ejecutivo. Pero el Director Ejecutivo tiene que dar vuelta esta organización y empezar a liderarla. Esta organización tiene un mal liderazgo y necesita un mejor liderazgo. La están llevando delante de mala manera. Ese es mi criterio número uno.

Roelof Meijer:

Gracias George. Soy Roelof Meijer. Creo que orador anterior dijo todo lo que yo quería decir. Uno de los criterios más importantes es la experiencia demostrada en poder mejorar la calidad de esta organización rápidamente.

Chris Disspain:

¿Roelof le puedo hacer una pregunta? ¿Podría enviarnos por escrito criterios más específicos de lo que usted acaba de decir? Y el orador anterior también.

Roelof Meijer:

Si. Hablo de eficiencia, efectividad, calidad de los resultados, seguridad y satisfacción del cliente. Lo voy a presentar por escrito.

El siguiente orador por favor ¿Quién será el siguiente orador?

Janice Lange: Soy Janice Lange. Hablando en representación de Roland Perry. ¿Hay un criterio que indica que hay que haber asistido a una reunión previa a Dakar? ¿Y también el Director Ejecutivo tiene que ser estadounidense?

George Sadowsky: La ICANN es una corporación con su sede central en California y tiene la responsabilidad de cumplir con la ley de los Estados Unidos. La ley de los Estados Unidos requiere que las decisiones de contratación de personal se hagan no sobre la base de religión nacional u origen nacional u otros factores, con lo cual seguiremos la ley de Estados Unidos.

Steve Crocker: Creo que eso se traduce a un no.
George cada vez te estás volviendo más formal.
Elliot es un cumplido.

Elliot Noss: Quiero reiterar un comentario que hice en el último proceso de búsqueda y no lo vi en ninguna parte de esta lista de materiales que nos han presentado.
Quiero reforzar lo que ha dicho Sebastien. Creo que hay que contratar a una persona con una serie de cualidades. Esa es la diferencia entre una buena y una mala contratación. En este caso, hay una calidad que sigue tiene que estar presente y eso es amar y entender internet. Esto va por cuerda separada del entendimiento del modelo de múltiples partes interesadas, de la capacidad de relacionarse con una multiplicidad de unidades constitutivas. Aquí hay algo muy específico, no todos lo entienden, pero cuando alguien lo entienda será mucho mejor en este puesto de trabajo.

George Sadowsky: Gracias Elliot.

Bret Fausett: Soy Bret Fausett. Quiero decir que nunca tuvimos un Director Ejecutivo que esté en una de las oficinas. Tuvimos una oficina en Portola Valley, en Sydney, en Palo Alto, y me pregunto si ahora la organización que ya llegó a cierta magnitud no necesitaría a alguien que esté en un punto fijo. Creo que en Bruselas y los Ángeles son lugares en los cuales sería muy fácil contratar a alguien para que estuviera permanentemente en una de estas ciudades de calidad mundial.

George Sadowsky: Gracias. Es un tema que está debatiendo el Comité, aún no hemos cerrado ese tema, así que no puedo decir más al respecto.

Barry Shein: Soy Barry Shein. Soy el Presidente del mundo. Les pido disculpas por adelantado. Pero se me ocurrió una pregunta. ¿Alguien en la Junta Directiva consideró dividir esto en dos o más puestos de trabajo? Si yo estuviese entrevistando gente para este cargo justamente le preguntaría esto a la gente, porque el Director Ejecutivo es una persona que tiene que ir hacia afuera, que tiene que llegar a hacer relaciones con las personas fuera de la organización. Creo que esto debería tenerse en cuenta.

George Sadowsky: Si muchas gracias.

Chris Disspain: El Director Ejecutivo tendría que trabajar 24 horas al día en lugar de simplemente 20.

Janice Lange: Habla Janice en representación de Kieren McCarthy de “.net”. Creo que el Director Ejecutivo debe ser alguien que pueda delegar y gestionar

efectivamente y que entienda los valores de los aportes de la comunidad. Tiene que asignar los supuestos recursos a la participación real y asistir a los miembros de la comunidad. Y esa es la persona que necesita la ICANN.

George Sadowsky:

Gracias a Kieren por este comentario positivo. ¿Alguien más?

Titi Akinsanmi:

Soy TT y quiero hacer una contribución. Específicamente creo que necesitamos a alguien que crea en el ecosistema de internet. Un criterio que me gustaría que consideren es que, independientemente de quien sea esta persona hay que tener antecedentes de sustentabilidad sobre todo en un rol de liderazgo, sobre todo en la gestión previa. Ya sea de una organización privada o sin fines de lucro y también qué experiencia previa tiene como para que alguien pueda remplazarlos y justamente poder seguir administrando una organización. Es decir, cuál es el rol de liderazgo de esa persona o que rol tuvo al hacer una transición hacia otra persona de manera positiva.

George Sadowsky:

Es un punto muy interesante.

Naomasa Maruyama:

Hay una serie de criterios pero hay uno que me llamó la atención. Hay que poder escuchar y actuar bajo la guía u orientación de la Junta Directiva. Creo que este es el criterio más importante. Si vemos a los directores ejecutivos anteriores, a veces me resulta un poco chockeante el tema de que algunos Directores Ejecutivos en realidad, no actúan bajo la orientación de la Junta Directiva sino que quieren ser ellos los que sobresalgan. Creo que lo importante es que la Junta Directiva por definición representa la opinión de la comunidad y esa decisión es la

más importante. Mucho más – es la decisión más importante que debe acatar el Director Ejecutivo. Ese es mi comentario.

George Sadowsky: ¿Hay algún otro comentario por parte de los miembros del público? Ah! Janice adelante!

Janice Lange: Se comentó lo siguiente. Usted respondió la segunda pregunta con respecto al Director Ejecutivo, pero no contestó si era requisito que el Director Ejecutivo tenía que haber estado presente en al menos una reunión de la ICANN, comenzando por la reunión que se está llevando a cabo en Dakar. Esa era la pregunta.

George Sadowsky: No querría expresar solamente mi opinión. Tengo que confirmar esto con el Comité. Jeff Brueggeman ha dicho algo muy, muy interesante. Dijo que valoraba que este Comité trabaje con la comunidad. Creo que esto es algo muy bueno. Espero que podamos continuar haciéndolo en tanto y en cuanto podamos compartir información que pueda ser de carácter público y mantener al mismo tiempo la confidencialidad de las cosas que son inherentemente confidenciales en un proceso de búsqueda.

Vamos a intentar mantener esta transparencia. Y si ustedes piensan que no es este el caso, sabemos que ustedes no son tímidos y nos lo van a indicar.

Esta es su primera oportunidad para decirnos qué consideran o piensan acerca del Director Ejecutivo.

Mike Silber: Gracias George. Me parece que hay miembros del público que están perdiéndose o pasándose por alto el punto principal. No importa si una

persona asistió a una Reunión pública de la ICANN previamente. Ya sea en Singapur o no.

La pregunta es ¿ustedes piensan que eso debería ser un criterio? Y de ser así expliquen por qué. También por qué alguien debería o no debería ser norteamericano o ciudadanos de los Estados Unidos.

Me gustaría que dijese por qué formulan estas preguntas a un panel que está intentando obtener más aportes.

Sebastien dijo algo muy útil, nosotros tenemos criterios, todos los criterios son fantásticos, son relevantes, pero, si hay algo en lo que hay que hacer hincapié es justamente ese el tipo de aporte que necesitamos no una serie de preguntas, como por ejemplo si el candidato tiene que haber asistido a una reunión de la ICANN.

Nosotros no vamos a descalificarlos a ustedes por el hecho de que hayan asistido a una reunión o no.

George Sadowsky:

Agradezco, a Mike. Es importante ver qué es importante aquí, a dónde tenemos que apuntar, a dónde tenemos que buscar. Obviamente que no queremos comentarios de temas anteriores al menos que guarden una relación directa con los criterios de selección para el nuevo Director Ejecutivo. Tienen la oportunidad de responder a la excelente intervención del Mike, escribiendo a nuestro correo electrónico ceosearch2012@icann.org

Alguien más quiere tomar la palabra? Katim!

Katim Touray:

Buenas tardes a todos. Muchas gracias George y tu equipo por darnos este aporte tan importante de su trabajo. Mi opinión es que yo creo también tenemos que tener requerimientos u hojas de requerimientos

que al menos y esto es algo muy importante. No sé cómo lo voy a expresar, pero lo que me gustaría ver en realidad es que insistamos en tener un Director Ejecutivo que incluso si la persona no tiene experiencia en trabajar con el mundo en desarrollo, esta persona debe tener el potencial o la capacidad de trabajar con ellos en el futuro. Porque francamente me gustaría ver un Director Ejecutivo que no empiece a hacer preguntas. Espero tener alguien que incluso si no conoce el Presidente de un determinado lugar, o de todos los países en la región de Asia, por ejemplo o en África, no importa. Que tenga al menos la sensibilidad y la capacidad, creo que esta es la mejor palabra, de poder decir o determinar si es una persona, mujer u hombre, puede o no dar un aporte al mundo en desarrollo.

Es decir, tiene que poder trabajar con organizaciones, gobiernos, personas y compañías en esa área. Creo que sería muy importante tenerlo en cuenta. Incluso yo he visto requisitos nacionales, pero no todos los países lo tratan de la misma manera y creo que tenemos que tener cuidado en tener y en hacer esta distinción. Gracias.

George Sadowsky:

Gracias Katim. Esto es un punto importante. En cuanto a ser un ciudadano internacional. No sé si se habla de los viajes también. Y esto no vamos a estar limitados en viajar, la persona no va a estar limitada solamente en viajar por el Caribe, va a viajar por todo el mundo.
¿Quién es el último?

Marilyn Cade:

Como esta es mi primera oportunidad en tomar el micrófono en esta reunión de ICANN. Mi nombre es Marilyn Cade. No será la última afortunadamente pero es una oportunidad que aprecio mucho y me

aúno y me acopio a los agradecimientos de otros colegas por haber brindado este panel y esta oportunidad de discutir este tema. No se hará posible durante el proceso volver a la comunidad todo el tiempo. Hay una conocida y largo proceso en los negocios y creo que también se lleva a cabo en otras organizaciones y que se denomina una revisión de 360º; esto es algo que se necesita en ICANN y creo que podría ser considerado por los Presidentes y las unidades constitutivas.

Es decir, identificar una serie de personas que esté disponible en diferentes etapas para que ustedes puedan obtener “feedback” general y no solamente específico y lo pueden hacer en el proceso de selección del Director Ejecutivo, pero también tienen que continuar con esto y este grupo debe también poder seguir brindado este tipo de revisión de 360º o este “feedback” de 360º en todas las instancias. Creo que sería útil para nosotros que se haga en forma regular. Gracias.

George Sadowsky:

Bueno. Es una buena sugerencia y voy a pedir más información al Comité. ¿Alguien más? Hemos escuchado muchos aportes interesantes, los vamos a considerar con seriedad, por favor enviénnos los correos electrónicos. Trataremos de ser lo más transparente posibles, para poder brindarles un informe claro y si requerimos información específica de algunos de ustedes.

Muchísimas gracias.

Final de la transcripción -.