



Saltillo, Coahuila, a 31 de Enero de 2018
Of. No. DA-74/2018

Dr. A. Samuel Colunga Urbina
Director General
COMIMSA
Presente.

En cumplimiento a los "Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses" (CEPCI), se presenta el informe anual de actividades del ejercicio 2017.

INFORME ANUAL 2017

I. Seguimiento a las actividades contempladas en el Programa Anual de Trabajo 2017 (PAT 2017).

En la Primera Sesión Ordinaria celebrada el 31 de marzo del 2017, los miembros aprobaron el PAT 2017 siendo realizadas las siguientes actividades, ver ANEXO 1: Informe de resultados obtenidos por el CEPCI en el 2017.

II. Número de servidores públicos capacitados o sensibilizados durante 2017 en temas relacionados con la ética, integridad y prevención de conflictos de intereses u otros temas relacionados.

En el 2017, a 25 empleados de nuevo ingreso, se les dio el curso de inducción, cuyo contenido tiene considerado dar a conocer el Código de Conducta de COMIMSA, mismo que les fue entregado al firmar su contrato laboral.

Durante la ejecución del programa de difusión, los Titulares de las Unidades Administrativas, realizaron reuniones de difusión del Código de Conducta a su personal, siendo un total de 381 servidores públicos capacitados.

Mediante el uso de Wallpapers (fondos de pantalla de computadora) se difundieron los 18 compromisos del Código de Conducta, las 12 Reglas de Integridad y Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, abarcando con ello a todo el personal con acceso a una computadora de COMIMSA.

El pasado 27 de septiembre del 2017, se llevó a cabo mediante correo electrónico la sensibilización a 520 servidoras(es) para que mejoren sus conocimientos y capacidades para detectar el acoso sexual y el hostigamiento sexual y actúen conforme los lineamientos que establece el Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal.

Durante los meses de agosto y noviembre del 2017 el Instituto Nacional de las mujeres (INMUJERES), promovió el curso "Prevenir, atender y sancionar al hostigamiento y el acoso sexual. ¡Conoce el Protocolo!", siendo acreditado por todos los miembros del Comité de Ética y de prevención de intereses de COMIMSA, así como las Personas Consejeras.

De igual forma, se difundió a las y los servidores públicos de COMIMSA, lo relacionado a "Conflictos de Intereses", proporcionándoles por correo electrónico la liga al Conflictómetro, el cual permite a los servidores públicos realizar un autodiagnóstico para saber si se encuentran en conflicto de intereses, se proporcionó una presentación en formato PDF que les ayudará a identificar y prevenir conflicto de intereses y se difundieron 6 infografías con casos cotidianos.

Con motivo de la entrada en vigor del Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), puso a disposición de las Personas Asesoras el curso "ABC de la Igualdad y la no Discriminación", solo 3 de las Personas Asesoras pudieron tomarlo, el resto lo tomará durante el mes de enero del 2018.

III. Percepción de las personas servidoras públicas respecto del cumplimiento del Código de Ética y, en su caso, del Código de Conducta.

Sobre el **Cuestionario de Percepción sobre el Cumplimiento del Código de Ética 2017**, nos es grato presentarles los siguientes resultados:

Sigla:	COMIMSA
Nombre:	Corporación Mexicana de Investigación en Materiales, S.A. de C.V.

	Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio/ Valor de...	Administración Pública Federal	Sector	COMIMSA
Principios	Legalidad	8.57	8.58	9.14
	Honradez	8.51	8.57	9.29
	Lealtad	8.49	8.21	8.77
	Imparcialidad	8.35	8.14	9.12
	Eficiencia	8.46	8.34	8.98
Valores	Interés público	8.52	8.23	8.67
	Respeto	8.61	8.5	9.1
	Respeto a los Derechos Humanos	8.68	8.64	9.17
	Igualdad y No Discriminación	8.63	8.53	9.01
	Equidad de Género	8.60	8.58	9.1
	Entorno Cultural y Ecológico	8.54	8.54	9.16
	Integridad	8.52	8.38	8.91
	Cooperación	8.53	8.31	8.97
	Liderazgo	8.25	8.08	8.86
	Transparencia	8.60	8.57	9.15
	Rendición de Cuentas	8.45	8.29	8.98

Al respecto, es pertinente mencionar que estos resultados se desprenden del procesamiento al total de respuestas válidas recibidas entre el 23 de octubre y el 22 de noviembre de 2017 en la plataforma electrónica dispuesta por la Unidad de Ética, Integridad Pública y de Prevención de Conflictos de Intereses

IV. Número de recomendaciones solicitadas a la Unidad con relación a la actualización de posibles conflictos de intereses, así como las acciones adoptadas por el Comité con base en el pronunciamiento de la Unidad.

Durante el 2017, no solicitó recomendaciones a la Unidad de Ética, Integridad Pública y de Prevención de Conflictos de Intereses con relación de posibles conflictos de intereses.

V. Sugerencias para modificar procesos y tramos de control en las unidades administrativas o áreas, en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta.

No se detectaron conductas contrarias al Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta que motivaran a la modificación de procesos y tramos de control en las unidades administrativas de COMIMSA.

VI. Resultados de los indicadores en la evaluación al Código de Conducta durante 2017.

					2017		
NOMBRE	DEFINICIÓN	FÓRMULA DE CÁLCULO	UNIDAD DE MEDIDA	TIPO	LÍNEA BASE	META	RESULTADO
Índice de percepción sobre el cumplimiento del Principio de Honradez	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del organismo respecto al grado en que los mismos se conducen con rectitud y no obtienen beneficios personales indebidos, ni solicitan o aceptan dádivas u obsequios de nadie.	$\left(\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Principio de Honradez (preg. 16)}}{\text{Total de servidores públicos que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética}} \right) \cdot 10$	Porcentaje	Cumplimiento del Código de Ética	0	80	84.44
Índice de percepción sobre el cumplimiento del Valor de Transparencia	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del organismo respecto al grado en que los mismos están comprometidos en atender oportunamente las solicitudes de acceso a la información pública y, por otro lado, protegen los datos personales que la institución solicita a los ciudadanos debido a sus funciones y que, por tal motivo, están bajo su custodia.	$\left(\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de Transparencia (preg. 29)}}{\text{Total de servidores públicos que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética}} \right) \cdot 10$	Porcentaje	Cumplimiento del Código de Ética / Código de Conducta	0	80	90.15
Índice de percepción sobre el cumplimiento del valor de respeto a los Derechos Humanos.	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del organismo respecto al grado en que los mismos respetan los Derechos Humanos de todas las personas y, de acuerdo con las competencias y atribuciones de cada quien, los garantizan, promueven y los protegen.	$\left(\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de respeto a los Derechos Humanos (preg. 22)}}{\text{Total de servidores públicos que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética}} \right) \cdot 10$	Porcentaje	Cumplimiento del Código de Ética / Código de Conducta	0	80	90.17
Índice de eficacia en la implementación de acciones de capacitación	Porcentaje de eficacia en la implementación de acciones capacitación en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de intereses, respecto al total de acciones programadas para el año.	$\left(\frac{\text{Número de acciones de capacitación efectuadas}}{\text{Número de acciones de capacitación incluidas en el Programa Anual de Trabajo del CEPCI en el año de referencia}} \right) \cdot 100$	Porcentaje	Actuación del CEPCI	0	80	100*

NOMBRE	DEFINICIÓN	FÓRMULA DE CÁLCULO	UNIDAD DE MEDIDA	TIPO	LÍNEA BASE	META	RESULTADO
Índice de difusión de las materias de ética, integridad pública y prevención de conflictos de intereses	Porcentaje de servidores públicos del organismo que declaran recordar que en su dependencia o entidad el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses envió mensajes o colocó carteles o avisos sobre los temas de ética e integridad pública en el año.	$\left(\frac{\text{Número de servidores públicos que recordaron que en su centro de trabajo se enviaron mensajes o se colocaron carteles para difundir los temas de Ética, integridad pública o prevención de conflictos de intereses (preg. 3)}}{\text{Número de servidores públicos que contestaron el cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal}} \right) \cdot 100$	Porcentaje	Actuación del CEPCI	0	80	84.44
Índice de cumplimiento general del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses	Refiere el grado de cumplimiento de CEPCI a las actividades comprometidas en el Programa Anual de Trabajo.	$\left(\frac{\text{Número de actividades reportadas como realizadas en el Informe Anual de Actividades del año de referencia}}{\text{Número de actividades planeadas en el Programa Anual de Trabajo del año de referencia}} \right) \cdot 100$	Porcentaje	Actuación del CEPCI	0	80	100
Índice general de eficacia en la atención de denuncias	Indica el porcentaje de denuncias que son atendidas por el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, dentro de los plazos establecidos en el año.	$\left(\frac{\text{Número total de denuncias en materia de ética, integridad pública o conflicto de intereses que son atendidas por el CEPCI dentro del plazo establecido}}{\text{Número total de denuncias en materia de ética, integridad pública o conflicto de intereses recibidas durante el año}} \right) \cdot 100$	Porcentaje	Actuación del CEPCI	0	90	100

*No fueron consideradas las actividades cuyos cursos y certificaciones no estuvieron disponibles para los Consejeros en el 2017.

VII. Seguimiento de la atención de los incumplimientos al Código de Conducta, para lo cual deberá considerar el número de asuntos, motivos, fechas y medios de recepción de las quejas; el principio o valor transgredido del Código de Ética; fecha, sentido de la determinación y medio de atención, y número de casos en que se dio vista al OIC;

Ver anexo 2

VIII. Sugerencias para modificar procedimientos y tramos de control en las Unidades administrativas o áreas, en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética, y al Código de Conducta, y en su caso, a las Reglas de Integridad.

La Gerencia de Recursos Materiales trabajó en la mejora del proceso de evaluación de proveedores, se aprovechan los datos con los que cuenta la Gerencia de Recursos Materiales y evaluar el atributo de oportunidad, con base a la información que la constancia de recepción ya que el usuario recibe la cantidad y calidad solicitado en el pedido. Dicha mejora se encuentra aplicada a las áreas operativas que están al calce del Sistema de Gestión de Calidad.

Los beneficios que ha arrojado dicha mejora, es que ha dado mayor certeza, utilidad y confiabilidad de la información y la reducción de esfuerzos al dejar un solo medio para la evaluación a proveedores.

Durante la Primera Sesión Ordinaria del 2018, se dará a conocer la mejora ante el Comité de Control y Desempeño Institucional (COCODI).

IX. Información de los acuerdos alcanzados en las sesiones ordinarias celebradas por el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, durante el ejercicio, así como, en caso que las hubiere, de las sesiones extraordinarias. También se deberá especificar la fecha y el número de la sesión.

Fecha	Sesión del 2017	Acuerdos
31/03/2017	1ª. Sesión Ordinaria	<ul style="list-style-type: none"> Aprobación del Programa Anual de Trabajo para el ejercicio 2017 Aprobación de los indicadores de cumplimiento del Código de Conducta Aprobación las Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses de COMIMSA.
27/01/2016	1a. Sesión Extraordinaria	<ul style="list-style-type: none"> Aprobación del Informe Anual del 2016
07/02/2017	2a. Sesión Extraordinaria	<ul style="list-style-type: none"> Acuerdo CEPCI-17-IIIE-01 Los miembros integrantes del Comité de Ética, acordaron que una vez que el Consejero o Consejera, presente al secretario ejecutivo la denuncia por Hostigamiento o Acoso Sexual, ya sea el secretario o el presidente, soliciten al denunciante vía correo electrónico la ampliación de su denuncia, así como su ratificación sobre su deseo o no de que se de Vista al OIC, al Jurídico y/o a otra instancia externa. CEPCI-17-IIIE-02 Los miembros integrantes del Comité de Ética, acordaron que una vez que se obtenga la ratificación y ampliación de la denuncia para los casos de Hostigamiento o Acoso Sexual, por parte de la víctima, se convoque al Comité. CEPCI-17-IIIE-03 Los miembros integrantes del Comité de Ética, acordaron que sea invitado el Consejero o Consejera a la sesión cuando se traiga por primera vez el caso por Hostigamiento y Acoso Sexual, y el comité determinará si se les invitará a las siguientes sesiones.
13/02/2017	3a Sesión Extraordinaria	<ul style="list-style-type: none"> CEPCI-17-IIIE-04 Se instruye a la Secretaria Ejecutiva, solicitar vía oficio al Denunciado y a la testigo, presente sus respectivos informes sobre los hechos citados en la denuncia. Otorgándoseles 5 días hábiles de plazo para que presente sus informes. CEPCI-17-IIIE-05 Se instruye a la Secretaria Ejecutiva, sea solicitado el video de la(s) cámara(s) próximas al lugar que haya podido registrar los hechos denunciados
28/02/2017	4ª. Sesión Extraordinaria	<ul style="list-style-type: none"> CEPCI-17-IV-E-06 El Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Intereses, derivado del incumplimiento al Código de Conducta de COMIMSA específicamente en sus apartados V denominado "Relaciones Interpersonales" y XVI denominado "Mantener un ambiente laboral sano, libre de hostigamiento y acoso sexual" y con fundamento en el numeral seis inciso i) de los LINEAMIENTOS generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, acuerda recomendar al Denunciado que en lo sucesivo se conduzca con dignidad y respeto hacia todos sus compañeros de trabajo con independencia de género, capacidades especiales, edad, religión, lugar de nacimiento o nivel jerárquico. CEPCI-17-IV-E-07 El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, derivado del incumplimiento al Código de Conducta de COMIMSA específicamente en sus apartados V denominado "Relaciones Interpersonales" y XVI denominado "Mantener un ambiente laboral sano, libre de hostigamiento y acoso sexual" y con fundamento en el numeral seis incisos n) de los LINEAMIENTOS generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, independientemente de que la denunciante solicitó no se informara al OIC, acuerda dar vista al Órgano Interno de Control de COMIMSA de la conducta realizada por el denunciado, lo anterior, para todos los efectos a que haya lugar. CEPCI-17-IV-E-08 Se instruye a la Secretaria Ejecutiva, lleve a cabo vía correo electrónico a la UEEPCI la consulta sobre si la pregunta ¿Desea que la denuncia sea informada al OIC? del formato para el "Registro de información de Denuncias en Materia de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual", si ésta pregunta va encaminada a conocer de parte de la denunciante, si su denuncia será canalizada directamente al OIC por parte del Consejero o si va encaminada a conocer, el deseo de la denunciante a que aun cuando el caso sea turnado al CEPCI, no se dará Vista al OIC, aun cuando las conductas constituyan responsabilidad administrativa en términos de la normatividad aplicable en la materia. Toda vez que la pregunta puede prestarse a confusión e interpretación.
28/06/2017	2ª. Sesión Ordinaria	<ul style="list-style-type: none"> Aprobación de la actualización del Código de Conducta Aprobación y firma de las cartas compromiso para los miembros del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses de COMIMSA.

Fecha	Sesión del 2017	Acuerdos
05/10/2017	5ª. Sesión Extraordinaria	<ul style="list-style-type: none"> Aprobación del Procedimiento de Recepción y Atención de Delaciones y Consultas relacionadas al Código de Conducta de los Servidores Públicos y Colaboradores de COMIMSA. Aprobación del Protocolo de Recepción y Atención de Delaciones y Consultas relacionadas al Código de Conducta de los Servidores Públicos y Colaboradores de COMIMSA. Informe de la delación CEPCI-001/2017 la cual fue archivada por falta de información. CEPCI-17-V-E-09 El Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Intereses, derivado de las bajas de miembros del comité y en cumplimiento a los Lineamientos generales para propiciar la integridad y el comportamiento ético en la Administración Pública Federal, acuerdan que Noelia Moreno Fuentes sea nombrada Miembro Propietario a nivel Ingeniero Especialista, así como Ana Patricia Zerrweck Maldonado sea nombrada Miembro Propietario a nivel Operativo. CEPCI-17-IV-E-10 El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, en cumplimiento al Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación, acuerdan que el personal que ha sido designado Personas Consejeras en Hostigamiento y Acoso Sexual en COMIMSA, ellos mismos sean designados como Personas Asesoras para los presuntos actos de discriminación.
19/12/2017	3ª. Sesión Ordinaria	<ul style="list-style-type: none"> Aprobación de los correos electrónicos a todo el personal que se enviaron como difusión del tema de conflictos de Intereses como evidencia del cumplimiento de la actividad ya que no fue posible impartir el tema en forma presencial. Aprobación de la entrega de reconocimientos a los miembros que hayan asistido como mínimo el 30% de las sesiones del CEPCI desde el 2012 al 2017.

X. El Comité deberá publicar su Informe Anual de Actividades en la página electrónica de la dependencia o entidad.

El presente informe se publicará en nuestro portal institucional en el apartado "Acerca de" en la sección del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses en la siguiente dirección <http://portal.comimsa.com/acerca-de/comite-de-etica/>.

Atentamente,

Ing. Jesús Martín Rodríguez Covarrubias
Presidente del Comité de Ética y de
Prevención de Conflictos de Intereses



c.c.p. Archivo



ANEXO 1: Informe de Resultados del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses

CORPORACIÓN MEXICANA DE INVESTIGACIÓN EN MATERIALES, S.A. DE C.V. << COMIMSA >>

Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2017

OBJETIVO	META	ACTIVIDADES	FECHA DE INICIO REAL	FECHA DE CONCLUSION REAL	Describe los principales resultados de la actividad:	Autoevaluación
Capacitar y Sensibilizar a los servidores(as) públicos de COMIMSA en los valores y principios del Código de Ética, las Reglas de Integridad, el Código de Conducta, a fin de que pueda facilitarse la denuncia de conductas que contravengan lo previsto en el Código de Conducta	Capacitar y sensibilizar a todos los servidores públicos de COMIMSA	Dar a conocer al personal de nuevo ingreso el Código de Conducta en los cursos de Inducción.	02/01/2017	30/06/2017	Durante el ejercicio 2017, hubo 25 empleados de nuevo ingreso, a los que se les impartió el curso de Inducción a la estructura y políticas de COMIMSA, en el cual se les da a conocer los valores y principios del Código de Conducta de COMIMSA. A partir del mes de julio del 2017, ya no hubo contrataciones de personal, de nuevo ingreso.	100
		Elaborar el material de apoyo para la difusión (presentación en formato de power point, formato de lista de asistencia y formato para la evidencia del material fotográfico)	01/05/2017	31/05/2017	Se elaboró el material de apoyo para la difusión del Código de Conducta, el Código de Ética y las Reglas de Integridad. Se amplió el contenido del apartado ¿Cómo reportar una desviación al Código de Conducta?, para dar a conocer los medios disponibles para presentar una delación y los requisitos mínimos que esta debe de contener. Se incorporó la referencia a la página de la Intranet, donde están publicadas las Personas Consejeras con quien podrán acudir para los casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual. Entre el material de apoyo se elaboraron los formatos de listas de asistencia y para el material fotográfico para que los titulares de las unidades administrativas pudieran evidenciar la difusión del Código de Conducta.	100
		Emitir Comunicado a los Gerentes para la difusión de la actualización del Código de Conducta.	03/07/2017	03/07/2017	Mediante el oficio DA-641/217 se les dio la instrucción a los Gerentes de Área de COMIMSA, de difundir el Código de Conducta a todo su personal mediante sesiones presenciales. Presentando evidencia de cada una de las reuniones de difusión que realizaran.	100
		Enviar material de apoyo vía e-mail.	05/07/2017	05/07/2017	Se envió vía correo electrónico a todos los gerentes de área de COMIMSA el material de apoyo para la difusión del Código de Conducta.	100
		Recepción de oficios de los Gerentes con la evidencia de la difusión (lista de asistencias y material fotográfico).	01/06/2017	16/11/2017	Los Gerentes de Área, dieron respuesta al Oficio DA-641/2017 anexando las evidencias de las reuniones que realizaron para difundir el Código de Conducta. Asistiendo un total de 381 empleados. Se reforzó la difusión del Código de Conducta mediante el uso de fondos de pantalla (wallpapers) de las computadoras y mediante correos electrónicos.	100
		Curso de capacitación sobre la prevención de conflictos de Intereses.	01/05/2017	24/11/2017	COMIMSA tiene su oficina corporativa en Saltillo Coah. y 4 oficinas regionales en Monclova Coah. CDMX, Cuernavaca Tab. y Cd. del Carmen Camp. Por las características de los servicios que brinda COMIMSA, el personal tiene que estar saliendo a las instalaciones de los clientes. Dada la situación económica de la Entidad, trajo consigo bajas de personal y con ello el aumento en las cargas de trabajo. Para capacitar a todo el personal, era necesario programar varias sesiones en una misma ciudad, lo que hubiera tomado mucho tiempo al CEPCI, además de que los costos incurridos de transportación y viáticos hubieran sido excesivos. Por lo antes expuesto, se idearon correos electrónicos para la difusión del tema de "Conflictos de Intereses", los cuales fueron dirigidos a <u>todo el personal</u> , logrando con ello que estuvieran informados y concientizados.	100

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ANEXO 1: Informe de Resultados del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses

CORPORACIÓN MEXICANA DE INVESTIGACIÓN EN MATERIALES, S.A. DE C.V. << COMIMSA>>

Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2017

OBJETIVO	META	ACTIVIDADES	FECHA DE INICIO REAL	FECHA DE CONCLUSION REAL	Describe los principales resultados de la actividad:	Autoevaluación
Realizar acciones que impulsen o fomenten la capacitación y la sensibilización de los servidores(as) públicos, en materias específicas de respeto a los Derechos Humanos, la Igualdad de Género, o la prevención a la discriminación en COMIMSA.	Capacitar y Sensibilizar a los todos servidores(as) públicos de COMIMSA en temas relacionados con el respeto de los derechos humanos, igualdad de género y prevención de la discriminación	Capacitar a los servidores(as) públicos en temas específicos de respeto a los Derechos Humanos, de Igualdad de Género, y prevención de la discriminación.	01/05/2017	07/12/2017	<p>Dada la situación económica de la Entidad, no fue posible programar varias sesiones en una misma ciudad para capacitar a todo el personal, por el tiempo que ello hubiera implicado para los miembros del CEPCL y por los costos incurridos de viáticos y transportación. Como opción alterna, fueron ideados correos electrónicos difundidos por la Gerencia de Recursos Humanos y del CEPCL, con temas relacionados a "los Derechos Humanos, Igualdad de Género, y prevención de la discriminación", los cuales fueron dirigidos a todo el personal, logrando con ello que estuvieran informados y concientizados.</p> <p>Por otra parte, dada la entrada en vigor del Protocolo de actuación de los CEPCLs en la atención de presuntos actos de discriminación, los asesores pudieron tomar en el mes de noviembre el curso en línea del ABC de la igualdad y la no discriminación, siendo entregadas las constancias en el mes de enero del 2018 de las personas Asesoras que tomaron el curso.</p>	85
Capacitar y Sensibilizar a los servidores(as) públicos de COMIMSA en temas relacionados con el Acoso y Hostigamiento sexual	Capacitar y Sensibilizar a todos los servidores(as) públicos de COMIMSA en temas relacionados con el Acoso y Hostigamiento Sexual	Un curso en línea masivo abierto para la prevención y atención del Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual, de acceso libre y gratuito promovido por INMUJERES.	01/06/2017	31/12/2017	<p>Los Miembros del CEPCL, los Asesores invitados, así como las personas Consejeras, tomaron el curso en línea "Prevenir atender y sancionar el hostigamiento sexual y el acoso sexual.</p> <p>Del material del curso, se tomó información y se difundió a todo el personal a través del correo electrónico. Se fortaleció la difusión del protocolo, mediante el uso de fondos de pantalla (wallpaper) en las computadoras de COMIMSA. Y se desarrolló la página de los Consejeros, la cual se hizo mención de ellos y la liga a la página en el material de apoyo para la difusión del Código de Conducta.</p>	100
		Curso de Principios básicos de la atención de primer contacto impartido por INMUJERES (Miembros y Consejeros).	01/05/2017	31/12/2017	<p>En el artículo transitorio quinto, incisos b y c, se establece que el Instituto Nacional de las Mujeres comunicará a las dependencias y entidades, dentro del plazo de sesenta días hábiles posteriores a la entrada en vigor del Protocolo, la disponibilidad de los cursos para la sensibilización, la formación y la certificación de sus recursos humanos, tal y como se establece en el numeral 21 del Protocolo, COMIMSA consideró en su PAT 2017, los cursos para la formación de las(os) consejeras(os) y la certificación de los mismos.</p> <p>Dado que INMUJERES solo puso a disposición el curso de sensibilización en el 2017, no fue posible que los consejeros tomaran el curso "Principios básicos de la atención de primer contacto" toda vez que no estuvo disponible.</p>	100
		Principios jurídicos para la orientación e investigación de casos de Hs y As impartido por INMUJERES (miembros y consejeros)	01/05/2017	31/12/2017	<p>En el artículo transitorio quinto, incisos b y c, se establece que el Instituto Nacional de las Mujeres comunicará a las dependencias y entidades, dentro del plazo de sesenta días hábiles posteriores a la entrada en vigor del Protocolo, la disponibilidad de los cursos para la sensibilización, la formación y la certificación de sus recursos humanos, tal y como se establece en el numeral 21 del Protocolo, COMIMSA consideró en su PAT 2017 los cursos para la formación de los consejeros y la certificación de los mismos. Dado que INMUJERES solo puso a disposición el curso de sensibilización en el 2017, no fue posible que los consejeros tomaran el curso "Principios jurídicos para la orientación e investigación de casos de Hs y As" toda vez que no estuvo disponible.</p>	100

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



ANEXO 1: Informe de Resultados del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses

CORPORACIÓN MEXICANA DE INVESTIGACIÓN EN MATERIALES, S.A. DE C.V. << COMIMSA >>

Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2017

OBJETIVO	META	ACTIVIDADES	FECHA DE INICIO REAL	FECHA DE CONCLUSION REAL	Describe los principales resultados de la actividad:	Autoevaluación
Obtener la certificación de INMUJERES en materia de Acoso y Hostigamiento Sexual por parte de los Consejeros de COMIMSA.	Que todos los Consejeros de COMIMSA se certifiquen.	Certificación de Consejeros. INMUJERES	01/05/2017	31/12/2017	En el artículo transitorio quinto, incisos b y c, se establece que el Instituto Nacional de las Mujeres comunicará a las dependencias y entidades, dentro del plazo de sesenta días hábiles posteriores a la entrada en vigor del Protocolo la disponibilidad de los cursos para la sensibilización, la formación y la certificación de sus recursos humanos, tal y como se establece en el numeral 21 del Protocolo, COMIMSA consideró en su PAT 2017 la certificación de los consejeros. Dado que INMUJERES solo puso a disposición el curso de sensibilización en el 2017, los consejeros no se certificaron.	100
Difundir la existencia del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses como órgano encargado de velar por la observación y cumplimiento de los valores, principios y reglas de integridad aplicables a todos los servidores públicos.	Que todo el personal de COMIMSA tenga claridad sobre las personas que conforman el Comité.	Realizar una campaña de difusión interna y externa que busque dar a conocer los nombres y puestos de los miembros electos y suplentes que conforman al Comité. Banner de los integrantes.	01/05/2017	19/12/2017	A través del correo electrónico dirigido a <u>todo el personal</u> , se les dio a conocer cuáles eran las funciones del CEPCI, como estaba constituido y quienes los integraban. Durante el ejercicio 2017, se mantuvo actualizada la página de los miembros del CEPCI en la Intranet de COMIMSA, conforme a las bajas de los miembros.	100
Realizar acciones de divulgación encaminadas a que los servidores públicos de COMIMSA conozcan, comprendan y tomen como guía el contenido de las trece Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública.	Que todo el personal de COMIMSA conozca las Reglas de Integridad.	Lanzamiento de una campaña de comunicación social que busque ejemplificar y presentar, de manera gráfica, las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública. Lo anterior a través de banners, talleres, ilustraciones, wallpapers, winpop-up. La difusión de estas reglas debe ser constante y permanente. Podría nutrirse a través de acciones o casos vivenciales.	01/04/2017	31/12/2017	Las reglas de integridad fueron difundidas por los Titulares de la Unidades Administrativas a su personal, durante las sesiones de difusión del Código de Conducta. Se difundieron de forma permanente a través de los fondos de pantalla (wallpaper) de las computadora de COMIMSA.	100
Desarrollar acciones que pueden incidir en la mejora de los diversos procesos que se realizan al interior de la dependencia o entidad.	Diagnóstico	Revisar y, en su caso, formular observaciones y recomendaciones al Comité de Control y Desempeño Institucional, para modificar procesos y tramos de control en el área de Recursos Materiales, en las que se detecten conductas contrarias a lo previsto en la normatividad a que se refiere este numeral. - El CEPCI divulgará las principales áreas de mejora en los procesos, a fin de que todos los servidores públicos puedan identificar áreas de oportunidad y lo reporten al Comité y así en equipo se puedan mejorar éstas.	01/04/2017	31/12/2017	La Gerencia de Recursos Materiales trabajó en la mejora del proceso de evaluación de proveedores, unificando los criterios de cantidad y de calidad en la constancia de recepción y el atributo de oportunidad se está haciendo a través de la información que proporcione la gerencia. La Evaluación del proveedor ahora se realiza en tiempos más cortos y con una sola evaluación que da cumplimiento a los requerimientos normativos y de calidad. Esta mejora solo aplica a las áreas que están en el alcance del Sistema de Gestión de Calidad de COMIMSA. Como la evaluación de la mejora se llevó a cabo el pasado 26/12/2017, no fue posible difundirla al personal ni presentarla al Comité de Control y Desempeño Institucional (COCODI) toda vez que las sesiones del 2017 ya habían concluido. Durante la Primera Sesión Ordinaria del 2018, se dará a conocer la mejora ante el Comité de Control y Desempeño Institucional (COCODI).	100



ANEXO 1: Informe de Resultados del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses
CORPORACIÓN MEXICANA DE INVESTIGACIÓN EN MATERIALES, S.A. DE C.V. << COMIMSA>>
 Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2017

OBJETIVO	META	ACTIVIDADES	FECHA DE INICIO REAL	FECHA DE CONCLUSION REAL	Describe los principales resultados de la actividad:	Autoevaluación
Desarrollar acciones que aseguren el cumplimiento de las obligaciones del CEPCI establecidas en la normatividad, tales como: elaboración de un plan anual de trabajo, informe anual de actividades, o armonización del Código de Conducta, entre otros.	Cumplimiento al Plan de Trabajo.	Elaborar una carta compromiso para cada miembro del CEPCI, en el que hagan constar el conocimiento de la importancia de la función que desempeñarán así como su compromiso a cumplir con las actividades establecidas en los lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses.	01/05/2017	28/06/2017	Durante la Segunda Sesión Ordinaria del 2017, los integrantes del CEPCI firmaron la carta de compromiso en la que hacen constar que el conocimiento de la importancia de la función que desempeñarán así como su compromiso a cumplir con las actividades establecidas en los lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético.	100
		Aprobación del Plan Anual de Trabajo 2017.	31/03/2017	28/06/2017	Durante la primera sesión ordinaria 2017, el CEPCI aprobó su Plan Anual de Trabajo para el ejercicio 2017.	100
		Carga del Programa Anual de Trabajo al SSECCOE.	01/04/2017	30/04/2017	Se llevó a cabo el registro del Programa Anual de Trabajo 2017 del CEPCI en el sistema SSECCOE.	100
		Indicadores de Cumplimiento (mínimo 3 del Código de Conducta y al menos tres indicadores de gestión del CEPCI).	31/03/2017	28/06/2017	Durante la Primera Sesión Ordinaria 2017, el CEPCI aprobó los Indicadores de Cumplimiento para el ejercicio 2017.	100
		Incorporación en el SSECCOE del Acta de Aprobación de los Indicadores.	01/04/2017	30/04/2017	Carga del Acta de la sesión de los indicadores 2017 del CEPCI.pdf	100
		Registro de las invitaciones y sesiones en el SSECCOE.	01/04/2017	31/12/2017	Durante el ejercicio 2017, llevó a cabo el registro de las invitaciones y sesiones Ordinarias y Extraordinarias del CEPCI en el SSECCOE.	100
		Armonización, Aprobación y carga en el SSECCOE del Código de Conducta.	01/06/2017	28/06/2017	Se llevó a cabo la carga del Código de Conducta en el SSECCOE.	100
		Actualización del Directorio del CEPCI 1er. Semestre.	01/06/2017	30/06/2017	Durante el mes de Junio, se actualizó el directorio de miembros del CEPCI en el SSECCOE.	100
		Actualización del Directorio del CEPCI 2o. Semestre.	01/10/2017	27/10/2017	Dadas las bajas de personal que eran miembros del CEPCI, se actualizó en el mes de diciembre el directorio del CEPCI.	100
		Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del CEPCI.	31/03/2017	31/03/2017	Durante la Primera Sesión Ordinaria, se actualizaron las Bases de Colaboración del CEPCI, siendo cargadas en el SSECCOE.	100
		Adecuar sistema informático bajo las nuevas condiciones de nominación y elección de miembros.	01/08/2017	30/09/2017	En el sistema informático de votaciones de COMIMSA, se llevó a cabo la modificación para que las Personas Asesoras y Consejeras fueran excluidas de los procesos de nominación y elección, toda vez que no pueden ser miembros del CEPCI.	100
		RENOVACIÓN DEL CEPCI: Proceso de nominación de candidatos, de elección de miembros e incorporación de las evidencias al SSECCOE.	21/11/2017	04/12/2017	La primera etapa para la nominación de candidatos a miembros del CEPCI, se llevó a cabo del 21 al 27 de noviembre del 2017. La segunda etapa se llevó a cabo del 28 de noviembre al 4 de diciembre del 2017, siendo reportados los resultados de la elección al presidente del CEPCI. Incorporándose las evidencias en el SSECCOE.	100

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



ANEXO 1: Informe de Resultados del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses

CORPORACIÓN MEXICANA DE INVESTIGACIÓN EN MATERIALES, S.A. DE C.V. << COMIMSA >>

Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2017

OBJETIVO	META	ACTIVIDADES	FECHA DE INICIO REAL	FECHA DE CONCLUSION REAL	Describe los principales resultados de la actividad:	Autoevaluación
Otorgar reconocimientos o premios a servidores(as) públicos del organismo, en reconocimiento a prácticas o conductas ejemplares en materia de Ética e Integridad Pública, o Prevención de Conflictos de Intereses.	Emitir la convocatoria.	Realizar una convocatoria de Reconocimientos o Premios para que todas las unidades participen en un tiempo establecido por el comité, con la práctica de un valor, principio o regla de integridad. La unidad que mayores logros haya materializado será reconocida en una ceremonia con los servidores públicos de la dependencia y los miembros del CEPCL.	01/05/2017	22/12/2017	Durante la Tercera Sesión Ordinaria, los miembros del CEPCL aprobaron por UNANIMIDAD que los reconocimientos a los que hace alusión esta actividad, sean otorgados a miembros del CEPCL que hayan colaborado durante los años 2012 al 2017 por su esfuerzo, dedicación y compromiso dentro del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, representando dignamente a las y los colaboradores de COMIMSA que lo eligieron, exhortándolo a mantener y reforzar los valores institucionales y continuar con orgullo de pertenencia y compromiso que lo caracteriza. Siendo otorgados a los miembros que hayan asistido como mínimo el 30% de las sesiones del CEPCL. Los reconocimientos se otorgaron el 22 de diciembre del 2017 durante el mensaje de fin de año que dio el Director General de COMIMSA, encontrándose enlazadas las oficinas regionales.	100
Desarrollar infografías o imágenes gráficas que orienten a los ciudadanos y servidores públicos sobre la forma en que se deben presentar las denuncias ante el CEPCL, y el proceso al que quedarán sujetas hasta su resolución.	Elaborar Infografías.	Elaborar una secuencia de pasos gráfica y de fácil entendimiento a fin de dar a conocer el procedimiento de atención que le dará el CEPCL a las denuncias que se presenten por incumplimiento al Código de Conducta. Este debe ser claro y sencillo y debe difundirse mediante folletos o carteles.	01/05/2017	31/12/2017	Mediante una infografía difundida por el correo electrónico a todo el personal, se dio a conocer los pasos a seguir para presentar denuncias por incumplimiento al Código de Conducta. En la página de CEPCL se encuentra el apartado ¿Cómo comunicar una desviación a las políticas del Código de Conducta? y durante las reuniones de difusión que realizaron los titulares de las unidades administrativas, se incluyó en el material de apoyo este mismo apartado.	100
		Actualización del Procedimiento y del Protocolo para la atención a denuncias.	22/08/2017	05/10/2017	Con motivo de la actualización de los lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores(as) públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento, se reprogramó esta actividad hasta en tanto se publicaran en el DOF, por lo que se llevó a cabo la 5ª. Sesión Extraordinaria del CEPCL el pasado 05/10/2014, para la aprobación del protocolo y el procedimiento de atención de denuncias de COMIMSA.	100
		Incorporación del procedimiento y del protocolo en el SSECCOE.	05/10/2017	05/10/2017	Al término de la 5ª. Sesión Extraordinaria 2017 del CEPCL, se cargaron tanto el procedimiento como el protocolo de atención de denuncias de COMIMSA en el SSECCOE.	100
		Registro de las denuncias en el medio informático establecido por la UEEPC.	01/04/2017	31/12/2017	Con base a los requerimientos hechos por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses, se atendieron en tiempo y forma el envío de las estadísticas de las denuncias recibidas. Se adjunta el Informe Anual 2017 de las denuncias recibidas.	100
		Informe de las estadísticas de las denuncias del 1er. Trimestre 2017.	01/04/2017	06/04/2017	Con base al " AVISO IMPORTANTE: Reportes trimestrales de denuncias recibidas en los CEPCLs", enviado por la Unidad el 05/04/2017, se enviaron las Plantillas con el registro de denuncias y el Formulario de registro de Denuncias de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual, correspondientes al 1er. Trimestre 2017.	100
		Informe de las estadísticas de las denuncias del 2o. Trimestre 2017.	01/07/2017	30/06/2017	EL CEPCL de COMIMSA, envió de las Plantillas para el registro de denuncias y el Formulario de registro de Denuncias de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual correspondientes al 2do. Trimestre 2017 el 30/06/2017, anticipándose al aviso " AVISO IMPORTANTE: Reportes trimestrales de denuncias recibidas en los CEPCL" enviado por la Unidad el 03/07/2017.	100



ANEXO 1: Informe de Resultados del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses

CORPORACIÓN MEXICANA DE INVESTIGACIÓN EN MATERIALES, S.A. DE C.V. << COMIMSA >>

Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2017

OBJETIVO	META	ACTIVIDADES	FECHA DE INICIO REAL	FECHA DE CONCLUSION REAL	Describe los principales resultados de la actividad:	Autoevaluación
Continuación.... Desarrollar infografías o imágenes gráficas que orienten a los ciudadanos y servidores(as) públicos sobre la forma en que se deben presentar las denuncias ante el CEPCI, y el proceso al que quedarán sujetas hasta su resolución.	Continuación....	Informe de las estadísticas de las denuncias del 3er. Trimestre 2017.	01/10/2017	03/10/2017	Con base al "AVISO IMPORTANTE: Reportes trimestrales de denuncias recibidas en los CEPCLs" enviado por la Unidad el 29/09/2017, se enviaron las Plantillas para el registro de denuncias, el formulario de registro de Denuncias de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual, así como el formulario de registro de Denuncias por discriminación correspondientes al 3er. Trimestre 2017.	100
	Elaborar Infografías.	Informe de las estadísticas de las denuncias del 4o. Trimestre 2017.	02/01/2018	11/01/2018	Con base al "AVISO IMPORTANTE: Reportes trimestrales de denuncias recibidas en los CEPCLs" enviado por la Unidad el 10/01/2018, se enviaron las Plantillas para el registro de denuncias, el formulario de registro de Denuncias de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual, así como el formulario de registro de Denuncias por discriminación correspondientes al 4to. Trimestre 2017.	100
Asegurar la celebración del mínimo anual de sesiones del CEPCI conforme a lo establecido en el Acuerdo.	Mínimo tres Ordinarias.	Emitir las convocatorias; preparar la documentación que se presentará y, en su caso, discutirá; elaborar las actas de las sesiones.	01/04/2017	5 días posteriores a su celebración	Durante el ejercicio 2017, llevó a cabo el registro de las invitaciones y sesiones Ordinarias y Extraordinarias del CEPCI en el SSECCOE.	100
Colaborar con la UEEPCI en la atención a los temas comunes de ambas instancias.	Colaborar en la convocatoria a los servidores(as) públicos de la Institución a que atiendan la invitación a responder por lo menos un cuestionario en línea desarrollado por la UEEPCI.	Emitir las invitaciones para la participación de los servidores(as) públicos en la contestación de los cuestionarios enviados por la UEEPCI.	01/04/2017	10/10/2017	Desde una perspectiva de simplificación de las actividades del CEPCI, la Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Intereses el 25/05/2017 determinó que el cuestionario en comento sólo sea contestado una vez en el año en el último trimestre del año y no dos veces como previamente se había considerado.	100
		Incorporar las evidencias de las convocatorias de los cuestionarios del Primer Semestre en el SSECCOE.	01/04/2017	31/07/2017	Desde una perspectiva de simplificación de las actividades del CEPCI, la Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Intereses el 25/05/2017, determinó que el cuestionario en comento sólo sea contestado una vez en el año en el último trimestre del año y no dos veces como previamente se había considerado.	100
		Emitir las invitaciones para la participación de los servidores(as) públicos en la contestación de los cuestionarios enviados por la UEEPCI.	23/10/2017	03/11/2017	Mediante correo electrónico a todo el personal de COMIMSA, se les dio a conocer la liga para acceder al cuestionario de percepción del cumplimiento de las Reglas de Integridad y del Código de Ética de los Servidores(as) Públicos del Gobierno Federal, realizándose las invitaciones correspondientes.	100
		Incorporar las evidencias de las convocatorias de los cuestionarios del Segundo Semestre en el SSECCOE.	23/10/2017	23/10/2017	Se llevaron a cabo mediante correo electrónico la invitación a contestar el cuestionario para medir el grado de satisfacción en la atención de las denuncias que presentaron ante el CEPCI, a las dos denunciantes que presentaron su delación durante el 2017. Se adjunta versión publica autorizada por el Comité de Transparencia en la que se oculta la cuenta de correo de los denunciantes.	100

Para constancia y efectos correspondientes firman el presente documento el 31 de enero de 2018 durante la 1ª Sesión Extraordinaria 2018 del CEPCI.



ANEXO 1: Informe de Resultados del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses

CORPORACIÓN MEXICANA DE INVESTIGACIÓN EN MATERIALES, S.A. DE C.V. << COMIMSA >>

Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2017

Ing. Jesús Martín Rodríguez Covarrubias
Presidente del Comité de Ética

Lic. Blanca Margarita Ugalde Suárez
Secretario Ejecutivo

C. Nohemi Aracely Rodríguez Sandoval
Secretaria Suplente

Miembro Propietario Nivel Director

Jorge Luis Arriaga Marín

Miembro Propietario Nivel Ingeniero Especialista

Noelia Moreno Fuentes

Miembro Propietario Nivel Operativo

Martha Adriana Hernández Salas

Karime Claudia Zendejas Perez

Ana Patricia Zerrweck Maldonado

Miembros Suplentes Nivel Operativo

Roxana Cristela Samaniego Alvarado

Asesores Invitados

Lic. Jose de Jesús Garza Wong

C.P. Humberto Charles Guardiola



ANEXO 2: Informe Estadístico de las Denuncias y Quejas que se presentaron ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses

CORPORACIÓN MEXICANA DE INVESTIGACIÓN EN MATERIALES, S.A. DE C.V. << COMIMSA >>

Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2017

Numero de Asuntos	Motivos	Fechas	Medios de Recepción	Principio o valor transgredido del código	Sentido de la determinación	Medio de atención	Números de casos en que se dio vista el OIC
1	Acoso Sexual	26/01/2017	A través de una consejera en temas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	XVI Mantener un ambiente laboral sano, libre de hostigamiento y acoso sexual.	Archivado porque se dio vista al Órgano Interno de Control de la institución.	Personal	1
1	Maltrato hostil y Hostigamiento Laboral	05/07/2017	Mediante Oficio del Órgano Interno de Control.	VI Relaciones Interpersonales.	Archivado por falta de respuesta del denunciante	Correo Electrónico	0

No se recibieron quejas por actos de discriminación.

Para constancia y efectos correspondientes firman el presente documento el 31 de enero de 2018 durante la 1ª Sesión Extraordinaria 2018 del CEPCL.

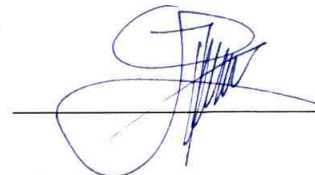
Ing. Jesús Martín Rodríguez Covarrubias
Presidente del Comité de Ética

Lic. Blanca Margarita Ugalde Suárez
Secretario Ejecutivo

C. Nohemi Aracely Rodríguez Sandoval
Secretaria Suplente

Miembro Propietario Nivel Director

Jorge Luis Arriaga Marín



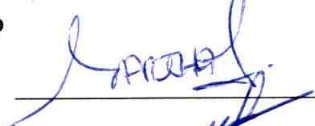
Miembro Propietario Nivel Ingeniero Especialista

Noelia Moreno Fuentes

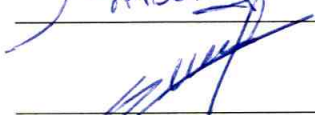


Miembro Propietario Nivel Operativo

Martha Adriana Hernández Salas



Karime Claudia Zendejas Perez



Ana Patricia Zerrweck Maldonado




Miembros Suplentes Nivel Operativo

Roxana Cristela Samaniego Alvarado



Asesores Invitados

Lic. Jose de Jesús Garza Wong



C.P. Humberto Charles Guardiola

