SERVICIO GEOLÓGICO MEXICANO

CÓDIGO DE CONDUCTA DEL SERVICIO GEOLÓGICO MEXICANO

VERSIÓN 04, VIGENTE A PARTIR DEL 30 DE NOVIEMBRE DE 2023.

RECURSOS HUMANOS

Esta información es para uso exclusivo del SGM. El uso e impresión fuera de la Intranet se considera COPIA NO CONTROLADA y es responsabilidad de la persona usuaria cerciorarse que utiliza la versión vigente. A partir de la fecha de vigencia quedan sin validez las versiones anteriores, lineamientos, circulares y cualquier otro comunicado, formal o informal, que se haya emitido al respecto.

COLABORADORAS Y COLABORADORES:

Mtro. Cuauhtémoc Rodríguez Espinosa, Director de Administración y Finanzas.

Lic. María Cristina Meza Altamirano, Gerente de Recursos Humanos.

Lic. Gladys Leidy Prado Cortes, Jefa del Departamento de Vinculación y Desarrollo.

Lic. Cristina Jiménez López, Jefa de Departamento de Innovación y Calidad.

Ing. Liliana Ríos Monroy, Coordinadora de Procesos de la Dirección de Administración y Finanzas.

Ing. Alejandra Amairani Morales Zea, Gestora Documental.

REFERENCIAS NORMATIVAS:

Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicios Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera (Última reforma publicada DOF 17-05-2019).

Ley General de Responsabilidades Administrativas *(Última reforma publicada DOF 27-12-2022).*

Sistema de Gestión de Calidad–Requisitos *(ISO 9001:2015/NMX-CC-9001-IMNC-2015).*

Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación 5.3.3.4.5 *(NMX-R-025- SCFI-2015 DOF 19-10-2015).*

RESPONSABLE	REVISÓ	AUTORIZÓ	
Lic. María Cristina Meza Altamirano Gerente de Recursos Humanos	**Lic. Cristina Jiménez López** Jefa de Departamento de Innovación y Calidad	**Mtro. Cuauhtémoc Rodríguez Espinosa** Director de Administración y Finanzas	**RHM-D008** (04) 30-11-2023

Esta información es para uso exclusivo del SGM. El uso e impresión fuera de la Intranet se considera COPIA NO CONTROLADA y es responsabilidad de la persona usuaria cerciorarse que utiliza la versión vigente. A partir de la fecha de vigencia quedan sin validez las versiones anteriores, lineamientos, circulares y cualquier otro comunicado, formal o informal, que se haya emitido al respecto.

Carta Invitación

Estimados compañeros:

A través de su evolución histórica, el Servicio Geológico Mexicano (SGM) ha procurado distinguirse por su integridad y estricto apego a las leyes en el desarrollo de su quehacer institucional, esforzándonos, quienes colaboramos en él, por un trato amable, respetuoso y tolerante para todos y todas, por lo que, seguramente, estamos orgullosos y orgullosas de formar parte de esta gran y querida institución.

Como servidores y servidoras públicas, tenemos la obligación de conocer el Código de Conducta que se presenta conforme a la actual normatividad, así como de asumirlo, promoverlo y defenderlo como parte de la construcción de la nueva ética pública, en la que, en todo momento, debemos mantener una actitud de cero-tolerancia a conductas discriminatorias, de hostigamiento laboral, de acoso sexual y de corrupción.

Por lo anterior, los y las exhorto a adoptar todas y cada una de las acciones descritas en este documento como nuestro actuar cotidiano en el desarrollo de nuestras responsabilidades y como un estilo de vida, dando cumplimiento a las leyes y con observancia de valores éticos y de integridad.

En Intranet, dentro del apartado de MiSGC, encontrarán toda la información relacionada con códigos, integridad e igualdad, donde se les invita a conocer esta información. Asimismo, contamos con un mecanismo de comunicación para reportar cualquier situación que contravenga con la cultura ética del SGM a través de la cuenta de correo electrónico del comité.

Por favor, no olviden firmar el "Compromiso personal de las y los servidores públicos del SGM", que se encuentra en el anexo 1 de este documento, mismo que refrenda nuestro compromiso de fomentar una cultura de integridad en nuestra institución.

El SGM promueve la libertad de expresar todas las dudas o comentarios al director de Administración y Finanzas, en su calidad de presidente del Comité de Ética (CE), o a la Gerente de Recursos Humanos, quien funge como secretaria ejecutiva del CE.

Con la participación de todos y todas, podremos mantener una cultura ética basada en principios, valores y reglas de integridad en nuestra casa, el Servicio Geológico Mexicano.

Cordialmente.

FLOR DE MA HARP I

M. en C. Flor de María Harp Iturribarría
Directora General del SGM

1. CONSIDERACIONES GENERALES

Objetivo.

El Código de Conducta del SGM, establece un conjunto de principios, valores y reglas de integridad que, como personas servidoras públicas, nos ORIENTAN en un marco de aspiración a la EXCELENCIA en nuestra conducta cotidiana, el desempeño de las funciones y la toma de decisiones.

Misión del SGM.

Generar y difundir el conocimiento geológico de la nación para impulsar la inversión, el empleo y el bienestar social mediante el aprovechamiento sostenible de los recursos minerales, y la asistencia técnica para planear el uso de suelo, prevenir desastres por fenómenos geológicos y realizar estudios geohidrológicos.

Visión del SGM.

Ser la institución rectora nacional en ciencias de la Tierra con reconocimiento mundial que apoye la transformación social y económica sostenible del país, dirigidos por una cultura proactiva a través del pensamiento en riesgos.

Ámbito de aplicación.

Su aplicación e interpretación es de observancia y cumplimiento obligatorio para las personas servidoras públicas que colaboran en el SGM, en igualdad de condiciones y sin distinción alguna, y deberá asumirse con toda responsabilidad.

De igual forma, será un instrumento orientador para la conducta del personal que preste servicio social o prácticas profesionales.

Las personas titulares de las Direcciones de Área del SGM, apoyarán a fomentar y mantener dentro de su equipo de trabajo, una efectiva cultura ética.

Participación de las personas servidoras públicas.

Será obligación y responsabilidad de todo el personal del SGM, participar en los mecanismos de medición de clima y cultura organizacional y cumplimiento del Código de Conducta (CC), con el objetivo de participar en el fortalecimiento de la ética pública, la cultura de la integridad, al combate de la corrupción y al mejoramiento del clima y cultura organizacional.

Compromiso personal de las personas servidoras públicas del SGM.

Será obligación de todo el personal del SGM, suscribir el "Compromiso personal de las personas servidoras públicas del SGM" que se encuentra en el Anexo 1 de este documento.

Directrices que rigen la actuación de las personas servidoras públicas.

Con el propósito de encaminar el cumplimiento, las personas servidoras públicas deberán observar en todo momento en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los siguientes principios, valores y reglas de integridad:

- Disciplina.
- Legalidad.
- Objetividad.
- Profesionalismo.
- Honradez.
- Lealtad.
- Imparcialidad.
- Responsabilidad
- Rendición de cuentas.
- Eficiencia.
- Eficacia.

Esta información es para uso exclusivo del SGM. El uso e impresión fuera de la Intranet se considera COPIA NO CONTROLADA y es responsabilidad de la persona usuaria cerciorarse que utiliza la versión vigente. A partir de la fecha de vigencia quedan sin validez las versiones anteriores, lineamientos, circulares y cualquier otro comunicado, formal o informal, que se haya emitido al respecto.

Lo anterior en seguimiento a la observación de las directrices que establece el artículo 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, por mencionar algunas, las cuales son:

- Actuar conforme a lo que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas les atribuyen a su empleo, cargo o comisión;
- Conducirse con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener algún beneficio;
- Dar a las personas en general el mismo trato, por lo que no concederán privilegios o preferencias a organizaciones o personas;
- Actuar conforme a una cultura de servicio orientada al logro de servicios;
- Administrar los recursos públicos que estén bajo su responsabilidad, sujetándose a los principios de austeridad, eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez.

2. CONDUCTAS

2.1. Compromiso entre las personas servidoras públicas que integran el SGM.

a) Relaciones entre los servidores públicos del SGM.

Las personas servidoras públicas del SGM otorgamos un trato cordial y digno a nuestras compañeras y compañeros, conduciéndonos de manera respetuosa sin realizar cualquier conducta que atente contra la dignidad de las personas que integramos este organismo.

Reconocemos que las personas deben ser tratadas de forma igualitaria y sin discriminación, promoviendo el trato amable, cordial e incluyente.

Los cargos públicos en el SGM no son un privilegio sino una responsabilidad, por lo que el trato entre las personas servidoras públicas debe fundamentarse en el profesionalismo, la imparcialidad, la equidad y lealtad.

Conducta alineada con:

Principio: Imparcialidad y Lealtad.

Valores: Respeto, Liderazgo y Cooperación.

Reglas de integridad: Actuación, desempeño y cooperación con la integridad, Recursos Humanos.

Directrices: Artículo 7 fracciones I, IV y VII de la LGRA.

b) Impulsar la Igualdad de Género, la no Discriminación y Respeto a los Derechos Humanos.

Las personas servidoras públicas del SGM tenemos la firme convicción de que la igualdad de género es un derecho humano fundamental e imprescindible para construir un centro de trabajo con bienestar. Quienes formamos parte de este organismo tenemos la clara convicción de trabajar por y para la igualdad entre mujeres y hombres a fin de "no dejar a nadie atrás, no dejar a nadie afuera".

De igual forma, otorgamos un trato de calidad, igualdad y respeto, sin preferencias o discriminación de ningún tipo, observando en todo momento la protección de los Derechos Humanos, a los que la ley nos ha concebido.

Conducta alineada con:

Principio: Respeto a los Derechos Humanos e Imparcialidad.

Valores: Respeto y Cooperación.

Reglas de integridad: Actuación, desempeño y cooperación con la integridad, Trámites y servicios.

Esta información es para uso exclusivo del SGM. El uso e impresión fuera de la Intranet se considera COPIA NO CONTROLADA y es responsabilidad de la persona usuaria cerciorarse que utiliza la versión vigente. A partir de la fecha de vigencia quedan sin validez las versiones anteriores, lineamientos, circulares y cualquier otro comunicado, formal o informal, que se haya emitido al respecto.

Directrices: Artículo 7 fracciones II, IV de la LGRA.

c) **No permitir, ni incitar a realizar conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual, acoso laboral o cualquier otra forma de violencia.**

Las personas servidoras públicas del SGM tenemos el compromiso y convicción de cuidar la integridad y dignidad de todas las personas con las que tenemos trato directo, por lo que en ningún momento se permita realizar conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual, acoso laboral o cualquier otra forma de violencia.

Es por ello, que adoptamos la obligatoriedad de participar en los procesos de sensibilización mediante la capacitación, la cual permite generar ambientes laborales igualitarios, no discriminatorios y libre de violencia.

Conducta alineada con:

Principio: Respeto a los Derechos Humanos.

Valores: Respeto y Liderazgo.

Reglas de integridad: Actuación, desempeño y cooperación con la integridad.

Directrices: Artículo 7 fracciones II, IV de la LGRA.

2.2. **Compromiso como persona servidora pública.**

a) **Manejo adecuado de los recursos materiales y financieros y con total apego a lo establecido a la austeridad republicana.**

Las personas servidoras públicas del SGM ejercemos y administramos los recursos públicos que están bajo nuestra responsabilidad de manera eficiente, eficaz, económica, transparente y con honradez para el desarrollo de nuestro empleo, cargo o comisión.

Los recursos financieros, materiales y humanos, los debemos utilizar de manera racional y eficiente, pero en ningún caso para beneficio personal.

Conducta alineada con:

Principio: Honradez, Lealtad, Eficiencia, Eficacia y Transparencia.

Valores: Cooperación.

Reglas de integridad: Actuación, desempeño y cooperación con la integridad, Información Pública, Administración de bienes muebles e inmuebles.

Directrices: Artículo 7 fracciones I, VI de la LGRA.

b) **Cumplir al presentar la Declaración de Situación Patrimonial y de Intereses con honestidad y profesionalismo.**

Las personas servidoras públicas del SGM cumplimos con la Declaración de Situación Patrimonial y de Intereses, con honestidad y profesionalismo y bajo protesta de decir verdad en los términos que disponga la legislación de la materia.

Conducta alineada con:

Principio: Legalidad, Honradez y Transparencia.

Valores: Cooperación.

Reglas de integridad: Actuación, desempeño y cooperación con la integridad e Información Pública.

Directrices: Artículo 7 fracciones I, VI de la LGRA.

Esta información es para uso exclusivo del SGM. El uso e impresión fuera de la Intranet se considera COPIA NO CONTROLADA y es responsabilidad de la persona usuaria cerciorarse que utiliza la versión vigente. A partir de la fecha de vigencia quedan sin validez las versiones anteriores, lineamientos, circulares y cualquier otro comunicado, formal o informal, que se haya emitido al respecto.

c) Conocimiento de la legislación que son atribuibles al empleo, cargo o comisión que realiza la persona servidora pública.

Las personas servidoras públicas del SGM actuamos conforme a lo establecido en las leyes, reglamentos y demás normas jurídicas que regulan nuestras funciones, facultades y atribuciones, asimismo, tenemos conocimiento de las conductas que dan lugar a las faltas administrativas, evitando incurrir en las mismas.

Conducta alineada con:

Principio: Lealtad y Transparencia.

Valores: Cooperación.

Reglas de integridad: Actuación, desempeño y cooperación con la integridad.

Directrices: Artículo 7 fracciones I, VIII de la LGRA.

3. IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS ÉTICOS

Como personas servidoras públicas debemos observar los siguientes riesgos éticos, identificados para este organismo:

Riesgo 1:

Omitir presentar la declaración de situación patrimonial, en cualquiera de sus modalidades en tiempo y forma, de acuerdo a la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Riesgo 2:

Actuar en contravención a lo que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas le atribuyen al empleo, cargo o comisión que pudiera ser considerado como un abuso de ellas; o incumplir con las disposiciones que regulan el ejercicio de las funciones, facultades y atribuciones de las personas servidoras públicas.

Riesgo 3:

Actuar en forma indigna profiriendo expresiones, adoptando comportamientos, usando lenguaje o realizando acciones de hostigamiento o acoso sexual, de hostigamiento o acoso laboral o discriminación.

4. GLOSARIO

Además de las definiciones previstas en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, para efectos de nuestro Código de Conducta, se entenderá por:

Acoso laboral

Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico o laboral-profesional. Se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de éste, siempre que se encuentre vinculado a la relación laboral.

Acoso sexual

Forma de violencia de carácter sexual, en la que, si bien no existe una subordinación jerárquica de la víctima frente a la persona agresora, e inclusive puede realizarse de una persona de menor nivel jerárquico hacia alguien de mayor nivel o cargo, hay un ejercicio abusivo de poder por parte de quien la

realiza. Puede tener lugar entre personas servidoras públicas y de éstas hacia particulares y es expresada en conductas verbales o de hecho, físicas o visuales, como son aquellas mencionadas en la fracción IV del artículo 5 del Código de Ética de la APF, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Austeridad

A la característica que denota el uso adecuado y moderado de los recursos humanos, financieros y materiales conforme a las disposiciones aplicables.

Código de Conducta

El instrumento deontológico emitido por la Dirección General, a propuesta del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses (CEPCI) del SGM, previa aprobación del Órgano Interno de Control en el SGM, en el que se especifica de manera puntual y concreta la forma en que las personas servidoras públicas aplicarán los principios, valores y reglas de integridad contenidas en el Código de Ética.

Deontología

Conjunto de deberes relacionados con el ejercicio de una determinada profesión.

Conflicto de interés

La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios de una persona servidora pública puedan afectar el desempeño imparcial y objetivo de su empleo, cargo, comisión o funciones.

Ética pública

Disciplina basada en normas de conducta que se fundamentan en el deber público y que busca en toda decisión y acción, la prevalencia del bienestar de la sociedad en coordinación con los objetivos del Estado mexicano, de los entes públicos y de la responsabilidad de la persona ante éstos.

Hostigamiento sexual

Es una forma de violencia de carácter sexual en la cual hay un ejercicio abusivo de poder por parte de quién la realiza y tiene lugar en una relación de subordinación jerárquica real de la víctima frente a la persona agresora. Es expresada en conductas verbales o de hecho, físicas o visuales, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Riesgo Ético

Situaciones en las que potencialmente pudieran transgredirse principios, valores o reglas de integridad y que deberán ser identificados a partir del diagnóstico que realicen, las dependencias, entidades o empresas productivas del Estado, en términos de lo ordenado por el artículo 15 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Valores

Cualidad o conjunto de cualidades por las que una persona servidora pública es apreciada o bien considerada en el servicio público.

Esta información es para uso exclusivo del SGM. El uso e impresión fuera de la Intranet se considera COPIA NO CONTROLADA y es responsabilidad de la persona usuaria cerciorarse que utiliza la versión vigente. A partir de la fecha de vigencia quedan sin validez las versiones anteriores, lineamientos, circulares y cualquier otro comunicado, formal o informal, que se haya emitido al respecto.

5. ATENCIÓN A DENUNCIAS

- **Comité de Ética:**

El Comité de Ética del Servicio Geológico Mexicano será el encargado de vigilar la observancia y el cumplimiento del Código de Conducta.

Con una visión preventiva, conocerá de las denuncias presentadas por vulneraciones al Código de Ética o el de Conducta.

El Comité de Ética de ser el caso, emitirá una determinación en la que podrá otorgar recomendaciones en términos de la normatividad que establece la Secretaría de la Función Pública.

Línea directa con el Presidente del CEPCI: 7717114266 Ext. 1930

cuauhtemocrodriguez@sgm.gob.mx | comiteetica@sgm.gob.mx

Línea directa con la Asesora Jurídica del CEPCI: 7717114266 Ext. 1250 y 7717113476

alejandraperez@sgm.gob.mx

http://appsistemas.sgm.gob.mx/sgcalidad/index.php/codigos-integridad-e-igualdad/

- **Órgano Interno de Control:**

El Órgano Interno de Control es la autoridad encargada del conocimiento de denuncias por presuntas faltas administrativas en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Correo electrónico:

oic@sgm.gob.mx

quejas@sgm.gob.mx

Tel. 01 (771) 711 35 01 Ext. 1330 o 1243

Directo. 01 (771) 249 26 92

Página de internet:

https://sidec.funcionpublica.gob.mx/

https://alertadores.funcionpublica.gob.mx/

- **Unidad de Control y Mejora de la Administración Pública Federal (UCMAPF):**

Corresponde a la Unidad de Control y Mejora de la Administración Pública Federal vigilar la observancia del Código de Ética.

En materia de Conflictos de intereses el CE canalizara las consultas a la UCMAPF:

ueepci@funcionpublica.gob.mx

Esta información es para uso exclusivo del SGM. El uso e impresión fuera de la Intranet se considera COPIA NO CONTROLADA y es responsabilidad de la persona usuaria cerciorarse que utiliza la versión vigente. A partir de la fecha de vigencia quedan sin validez las versiones anteriores, lineamientos, circulares y cualquier otro comunicado, formal o informal, que se haya emitido al respecto.

6. HISTORIAL DE CAMBIOS

Versión	Vigente a partir del	Descripción del Cambio
Inicial	15/07/2020	• Emisión del documento.
01	-	• No se tiene registro de la versión en el Sistema de Gestión de la Calidad.
02	29/06/2021	• No se tiene registro de la versión anterior en el Sistema de Gestión de la Calidad.
03	22/08/2022	• Actualización referente a la ratificación del Código de Conducta del SGM aprobado en la segunda Sesión Ordinaria del Comité de Ética el 27 de junio del 2022, mediante el Acuerdo 08/SO-02/2022. • Imagen institucional. • Se integra documento en versión con plantilla del Sistema de Gestión de Calidad dentro de los documentos. • Se agrega apartado de Historial de Cambios.
04	30/11/2023	• Actualización del Código de Conducta del SGM aprobado en la segunda Sesión Ordinaria del Comité de Ética el 13 de julio del 2023, mediante el Acuerdo 03/SO-02/2023. • La mayor parte del contenido del documento fue modificada por lo que no se marcan los cambios en color amarillo. • Actualización de Ley General de Responsabilidades Administrativas en referencias normativas. • Se reordenan los apartados del documento. • En apartado de consideraciones generales: - Cambian los subtítulos de "Nuestro Código de Conducta tiene el objeto de" a "Objetivo" y de "¿A quiénes aplica el Código de Conducta?" a "Ámbito de aplicación". - Se agregan dos párrafos al final del subtítulo "Ámbito de aplicación". - En Directrices que rigen la actuación de las personas servidoras públicas, cambia el contenido de las viñetas, se agrega un párrafo relacionado con las directrices y los ejemplos siguientes. • El apartado "Conductas" se modifica en su totalidad. • El apartado "Riesgos éticos" cambia a "Identificación de riesgos éticos" y se modifica el contenido. • Se modifican las siguientes definiciones en el Glosario: acoso laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual; se agrega la definición de "Deontología" y se elimina "Juicio ético". • En "Atención a denuncias" se añade la mayor parte del texto, lo que se mantiene de la versión anterior únicamente es la línea directa con el Presidente del CEPCI.

Esta información es para uso exclusivo del SGM. El uso e impresión fuera de la Intranet se considera COPIA NO CONTROLADA y es responsabilidad de la persona usuaria cerciorarse que utiliza la versión vigente. A partir de la fecha de vigencia quedan sin validez las versiones anteriores, lineamientos, circulares y cualquier otro comunicado, formal o informal, que se haya emitido al respecto.

7. ANEXO 1 – CARTA COMPROMISO

Carta Compromiso

El concepto de Integridad del organismo es el resultado del consenso de las diferentes obligaciones y responsabilidades que tenemos las y los servidores públicos del Servicio Geológico Mexicano y de los principios que rigen nuestras conductas; por ello, su aplicación se sustenta en nuestra vocación y compromiso para hacer del servicio público un modelo de gestión, que incremente la confianza y reconocimiento de las y los usuarios y de la sociedad en general a través de la adopción de una nueva ética, conformando una estructura sólida y eficaz en la solución de los planteamientos que nos genera el desempeño de nuestra función para servir con dignidad a las y los usuarios de nuestros servicios.

Por lo anterior, el día ____ del mes de _____ del año _____, yo, _____, persona Servidora Pública del Servicio Geológico Mexicano con el puesto de _____, y adscrito(a) a _____, recibo y suscribo, voluntariamente, los documentos que rigen la conducta de las y los servidores públicos al servicio de las dependencias y entidades de la administración pública federal y sustentan la integridad del Servicio Geológico Mexicano:

I. Código de Conducta del Servicio Geológico Mexicano.
II. Código de Ética de la Administración Pública Federal.
III. Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso sexual.
IV. Posicionamiento de no tolerancia a actos de corrupción.
V. Violencia contra mujeres y niñas

Asimismo, me comprometo a conocer, comprender y cumplir su contenido y a ser ejemplo de las conductas de aplicación de los mismos e invitar a los servidores y servidoras publicas, para que los adopten y observen su cumplimiento, reforzando con ello, mi compromiso público con la institución.

_____

Nombre y firma

RESPONSABLE	REVISÓ	AUTORIZÓ
Lic. María Cristina Meza Altamirano Gerente de Recursos Humanos	**Lic. Cristina Jiménez López** Jefa de Departamento de Innovación y Calidad	**Mtro. Cuauhtémoc Rodríguez Espinosa** Director de Administración y Finanzas

Esta información es para uso exclusivo del SGM. El uso e impresión fuera de la Intranet se considera COPIA NO CONTROLADA y es responsabilidad de la persona usuaria cerciorarse que utiliza la versión vigente. A partir de la fecha de vigencia quedan sin validez las versiones anteriores, lineamientos, circulares y cualquier otro comunicado, formal o informal, que se haya emitido al respecto.