



GOBIERNO DEL ESTADO DE
BAJA CALIFORNIA SUR

2022

Informe Anual de Actividades del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés



PGJE

PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA
DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR



INDICE

Presentación	2
Introducción.....	2
Resultados alcanzados en el programa anual de trabajo 2022	3
Número de personas servidoras públicas capacitadas o sensibilizadas en temas relacionados con ética integridad pública, conflictos de intereses u otros temas	6
Número de denuncias presentadas en el comité (motivo, estatus y sentido de la determinación y número de asuntos sometidos a mediación y concluidos	7
Número de recomendaciones emitidas y seguimiento de estas	7
Resultados generales del sondeo de percepción, respecto al grado de cumplimiento del código de ética, y en su caso código de conducta	7
Número de peticiones ciudadanas recibidas.....	8
Buenas prácticas llevadas a cabo para fomentar la integridad	8
Propuesta de mejora en las unidades administrativas en las que se detectan conductas contrarias al código de ética y código de conducta.....	9
De la reinstalación del comité de ética y de prevención de conflicto de interés periodo 2022-2025	9
Elaboración y presentación bases de operación del Comité de Ética y De Prevención de Conflicto de Interés	10
De la implementación y seguimiento al tablero de control para la evaluación integral de los comités de ética de acuerdo con los lineamientos emitidos por la Contraloría General del Estado	10
Informe de las cartas compromiso de código de conducta y código de ética para los servidores públicos por unidad administrativa.....	11



Presentación

El Informe Anual de Actividades 2022 del Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés (CEPCI) de la Procuraduría de General Justicia del Estado de Baja California Sur (PGJEBCS), que aquí se presenta, fue aprobado por el CEPCI, mediante el acuerdo 01/O4OR/22 adoptado en la cuarta reunión ordinaria celebrada el 27 de octubre del 2022. Se elaboró en apego a lo establecido en los Lineamientos Generales para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética, publicado en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado BOGE#13 el 20 de abril de 2021 en el Capítulo I, Título Cuarto numeral 42: "Del Informe de Actividades".

Este Informe Anual de Actividades correspondiente al año 2022, constituye un elemento importante de la transparencia y rendición de cuentas del CEPCI, no sólo por obligación normativa, sino por plena convicción de esta PGJEBCS para la deliberación de conductas que presuntamente transgreden los valores y principios del servicio públicos y del Código de Conducta.

Es importante señalar que las actividades del CEPCI y su alcance se han incorporado al marco de la respuesta institucional, que busca garantizar un entorno laboral favorable y el cumplimiento de valores y principios del servicio público, junto con otros instrumentos y acciones que se desarrollaron durante 2022 como parte de esta respuesta integral.

Introducción

A continuación, se presenta el informe de resultados con base en el Programa Anual de Trabajo del CEPCI de la PGJEBCS, que fue aprobado por unanimidad por el Comité a partir de los indicadores establecidos para cada uno de los temas o categorías básicas y sus respectivos objetivos, mismos que la Unidad de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de la Contraloría General del Gobierno del Estado consideró para la evaluación del desempeño del CEPCI de la PGJEBCS del año 2022.

La estructura del informe se encuentra integrado con base en lo señalado en el numeral 42 de los Lineamientos de Referencia, así como a partir de las actividades específicas que se establecieron al efecto.

En este informe se da cuenta de los resultados alcanzados conforme a los plazos y tiempos establecidos en el Tablero de Control emitido por la Unidad de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés de la Contraloría del Gobierno del Estado, conforme a los siguientes apartados:

- ✓ Número de personas servidoras públicas capacitadas o sensibilizadas en temas relacionados con ética integridad pública, conflictos de intereses u otros temas (338).
- ✓ Número de denuncias presentadas en el Comité (motivo, estatus y sentido de la determinación)
- ✓ Número de asuntos sometidos a mediación y concluidos.
- ✓ Número de recomendaciones emitidas y seguimiento de las mismas.
- ✓ Conductas identificadas como riesgos éticos.
- ✓ Resultados generales del sondeo de percepción, respecto al grado de cumplimiento del Código de Ética, y en su caso Código de Conducta.
- ✓ Buenas prácticas llevadas a cabo para fomentar la integridad.
- ✓ Número de peticiones ciudadanas recibidas.
- ✓ De la reinstalación del Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés periodo 2022-2025.
- ✓ Elaboración y presentación de los Lineamientos de Operación del CEPCI



- ✓ De la implementación y seguimiento al Tablero de Control para la evaluación integral de los Comités de Ética de Acuerdo a los Lineamientos emitidos por la Contraloría General del Estado.
- ✓ Informe de las cartas compromiso de código de conducta y código de ética para los servidores públicos por unidad administrativa.

Resultados alcanzados en el programa anual de trabajo 2022

1. Capacitación y sensibilización.
2. Difusión.
3. Atención a denuncias
 - Discriminación
 - Hostigamiento y Acoso sexual
4. Operación del Comité

1. Capacitación y sensibilización

Capacitación de los miembros del CEPCI

- Se cuenta con 11 constancias de capacitación de los miembros del CEPCI

El personal institucional participa en algún curso de capacitación

- Se realizaron las gestiones para su difusión, a través de los departamentos y coordinaciones administrativas.

Capacitación en conflictos de intereses

- Se realizaron las gestiones para su difusión, a través de los departamentos y coordinaciones administrativas

Proyecto de capacitación para el periodo 2022

- Se incorporaron los temas de Ética al Programa de Capacitación Institucional

2. Difusión

Con el apoyo de la Dirección de Comunicación Social, mediante una campaña de sensibilización "Verifica tu actuar" se realizó la difusión a través de "Avisos" en los medios electrónicos institucionales, materiales que remitió CEPCI en los siguientes temas:

a) La nueva ética

Se emitió mensualmente la difusión de mensajes como son: "Que insultes o humilles a tus compañeros, usuarios o público en general amerita una sanción" "Condicionar a prestaciones o servicios públicos a cambio de conductas sexuales es un delito" "Invitación a presentar la Declaración de Modificación Patrimonial" entre otros.



b) Conflicto de intereses

EL Órgano Interno de Control con el fin de promover el cumplimiento de la Declaración Patrimonial y como parte de las acciones de sensibilización del Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés 2022, inicio el proceso con el oficio PGJE /OIC/103/2022 de fecha 04/04/2022 dirigido a la Lic. Rosa Cristina Buendía Soto, Contralora General del Estado de Baja California Sur, su apoyo para la realización de una capacitación en referencia a la "Declaración Patrimonial y Conflicto de Interés 2022" la cual se llevó a cabo en el Instituto Interdisciplinario de Ciencias Penales de la PGJEBCS el día 22/04/2022 al personal de la institución.

Con el oficio PGJE/OIC/129/2022 de fecha 25/04/2022 dirigido al Procurador General del Estado de Baja California Sur, giro instrucciones para la presentación de la Declaración Patrimonial y la habilitación de un módulo de atención permanente instalado en las instalaciones del Instituto Interdisciplinario De Ciencias Penales del 01/31 de mayo del 2022.

El 01/05/2022 se realizó una publicación en la plataforma oficial de la página Facebook de la PGJEBCS donde se invitó al personal a presentar la declaración patrimonial 2022 y se llevó a cabo acciones de sensibilización por parte de los Titulares donde existía rezago de participación. Se obtuvo una participación de declaraciones patrimoniales del 92% de los servidores públicos adscritos a la PGJEBCS.

3. Atención de denuncias

Durante 2022 se recibió el expediente: EXP/DQ/02972021 con el oficio OIC/DQ/068/2021 de fecha 21 de febrero del 2022, para su análisis por una presunta violación al Código de Conducta de la PGJEBCS y/o al Código de Ética de los servidores públicos. Por lo cual Lic. David Moyrón Quiroz presidente del CEPCI, designo a los miembros del comité; Lic. Rubén González Rubio, Lic. Claudia Andrea Martínez Sánchez, Marco Antonio Martínez Calvillo, Lic. Diana Lizette Sánchez Secretaria técnica, para la investigación de esta, el jueves 10 marzo se giraron los oficios CEPCI/001/2022 y CEPCI/002/2022 a los involucrados para la presente reunión individual en la sala de juntas ubicada en el edificio del IICP. La determinación que se estableció derivado del análisis de los hechos declarados en el expedientillo no. EXP/DQ/029/029/2021, suscrito por el Lic. Mario Alberto Ramírez Monroy Jefe del Depto. de Quejas del Órgano Interno de Control-PGJE, sobre el incidente ocurrido el 07 septiembre de 2021, detallado en el oficio:



OIC/DQ/068/2022, el cual fue remitido y dado a conocer durante la 1ra sesión del CEPCI 2022 el 22 de febrero y de acuerdo a las funciones establecidas en lineamientos Generales para el Establecimiento de Acciones Permanentes que aseguren la Integridad y el Comportamiento Ético de los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Baja California Sur (BOGE No.13, 20/abril /2021) y el Protocolo de denuncias ante el CEPCI de la Procuraduría General de Justicia del Estado de Baja California Sur (BOGE No. 30, 30/agosto/2021) Capitulo V: De las determinaciones, Art. 85 a: recomendaciones individuales, dirigidas a las personas que hubieren vulnerado alguno o varios de los principios, valores o reglas de integridad previstos en el código de conducta, la reafirmación del compromiso de cumplir con el código de ética y de conducta, y c): dar por concluido el asunto al no advertir vulneraciones graves al Código de Ética o al Código de Conducta. Lo anterior fue de conocimiento para su atención a los involucrados y quedo firmado en el **Acta de expediente: CEPCI/001/2022** para alcance de todos los efectos que correspondan.

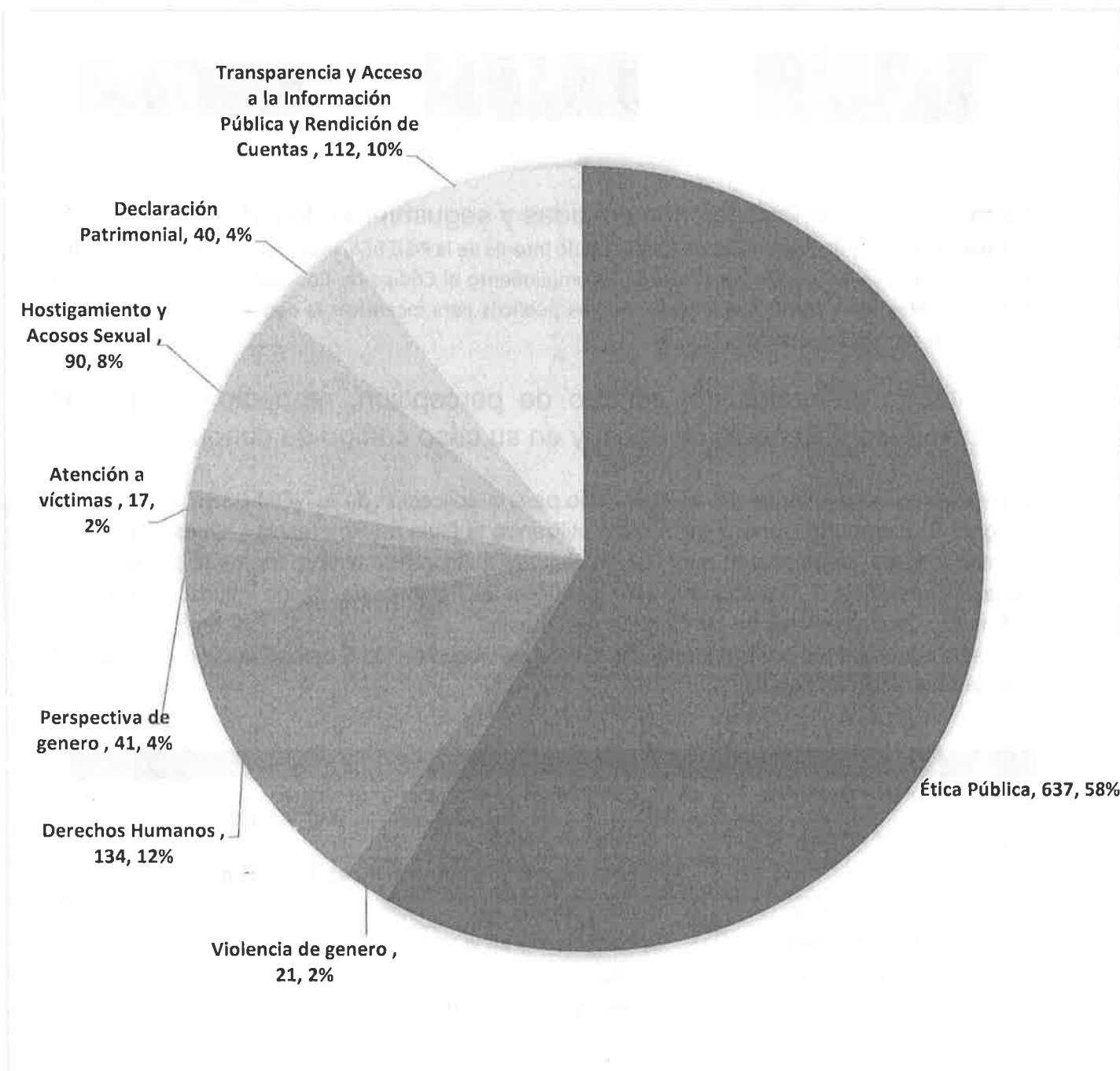
4. Operación del Comité

Directorio	<ul style="list-style-type: none"> • Se llevó a cabo el registro y actualización del directorio del Comité en el apartado pagina web.
Actas	<ul style="list-style-type: none"> • Se registró en el apartado página web las actas digitales de las sesiones ordinarias y extraordinarias del Comité.
Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • Se promovió la participación del personal del PGJEBCS en la capacitación de percepción de la Nueva Ética.
Evidencias	<ul style="list-style-type: none"> • Se incorporó en el apartado página web las evidencias digitalizadas en la atención de denuncias.
Seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Se da seguimiento a las presuntas vulneraciones del Código de Conducta que se reciben ante el CEPCI.
Promoción	<ul style="list-style-type: none"> • Se realizaron campaña de difusión para promover el conocimiento y cumplimiento del Código de Ética y conducta en los sitios oficiales de la dependencia.



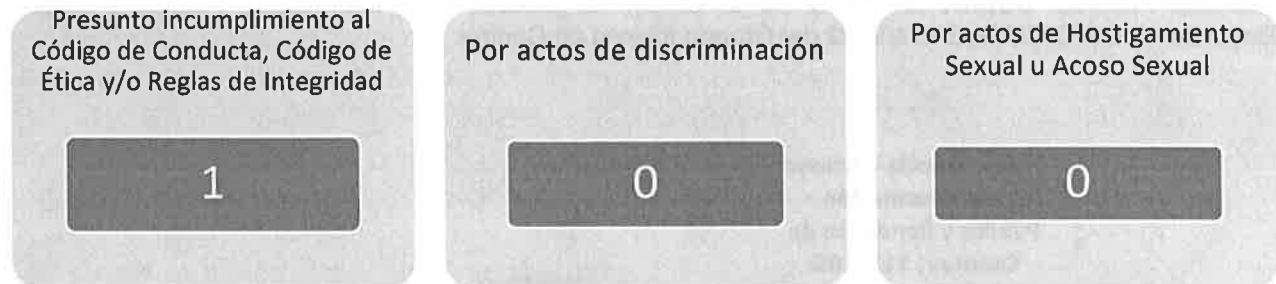
Número de personas servidoras públicas capacitadas o sensibilizadas en temas relacionados con ética integridad pública, conflictos de intereses u otros temas

En PGJEBCS se capacito a un total de 1092 servidores públicos en los diferentes temas, lo anterior se encuentra registrado en los oficios **IICP/1574/2022** de la Dirección del Instituto Interdisciplinario de Ciencias Penales; **SUBJA-1873/2022** de la Unidad de Acceso a la Información Pública y Mejora Regulatoria; **CG/OIC/PGJE/014/2022** del Órgano Interno de Control.





Número de denuncias presentadas en el comité (motivo, estatus y sentido de la determinación y número de asuntos sometidos a mediación y concluidos



Número de recomendaciones emitidas y seguimiento de estas

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la PGJEBCS, mostrando su compromiso para la atención de las denuncias por presunto incumplimiento al Código de Conducta, Código de Ética y/o Reglas de Integridad, sensibilizó a los servidores públicos para incentivar la denuncia sin embargo este año solo se recibió 1 denuncia.

Resultados generales del sondeo de percepción, respecto al grado de cumplimiento del código de ética, y en su caso código de conducta

Se realizaron cuestionarios del 11 al 15 Julio para la aplicación de la NOM-035 a las Áreas que integran Procuraduría General de Justicia utilizando la Guía de Referencia I “Cuestionario Para Identificar a los Trabajadores que Fueron Sujetos a Acontecimientos Traumáticos Severos” y Guía de Referencia III “Cuestionario para Identificar los Factores de Riesgo Psicosocial y Evaluar el Entorno Organizacional en los Centros de Trabajo.”

Con esta encuesta fue posible identificar el nivel de riesgo en las 5 categorías y los 10 dominios que se enumeran en seguida:

Categoría	Dominio
1. Ambiente de trabajo	1. Condiciones en el ambiente de trabajo
2. Factores propios de la actividad	2. Carga de trabajo
	3. Falta de control y autonomía sobre el trabajo
3. Organización del tiempo de trabajo	4. Jornada de trabajo
	5. Interferencia en la relación trabajo-familia
4. Liderazgo y relaciones en el trabajo.	6. Liderazgo
	7. Relaciones en el trabajo
	8. Violencia
5. Entorno organizacional	9. Reconocimiento del desempeño
	10. Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad



El enlace de Google Forms con el acceso a los cuestionarios fueron compartidos mediante el oficio IICP/0901/2022 signado por la Lic. Claudia Andrea Martínez Sánchez, Directora del Instituto Interdisciplinario de Ciencias Penales (IICP), los cuales fueron respondidos por el 80% de los servidores públicos adscritos a PGJE. La exposición de la aplicación y análisis de los resultados se dio a conocer con las ponentes; Lic, Diana Lizzete Sánchez de Administración de Riesgos y la Ing. Verónica Hernández de Control Interno durante la reunión del pasado 19 octubre en la sala del IICP con los Titulares de las áreas.

Los resultados de la aplicación de los cuestionarios nos indican que en PGJE existen riesgos psicosociales y que hay servidores públicos que han sufrido eventos traumáticos, sin embargo, con la aplicación de la NOM 035 nos ha ayudado a identificar aquellos que representan un nivel riesgo más alto o aquellos que podrían tratarse de eventos aislados.

Dentro de los aspectos que se pueden mejorar para reducir los riesgos psicosociales se encuentra el de la carga de trabajo donde se debe de considerar que el exceso en la capacidad de una persona puede ser de diferentes naturalezas, tal como cuantitativa (cantidad física), cognitiva o mental (percepción o concentración excesiva), emocional (sentimientos generados), de responsabilidad, así como cargas contradictorias o inconsistentes.

Otro aspecto para mejorar es el de la falta de control y autonomía sobre el trabajo donde influyen de manera importante la libertad de iniciativa de los trabajadores, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, así como con las oportunidades de capacitación, superación y decisión sobre el ritmo de trabajo.

Como tercer aspecto a mejorar está relacionado con la Jornada de trabajo y su relación con la vida familiar, de acuerdo con los resultados observados, es recomendable buscar opciones para reducir la jornada laboral a un nivel aceptable para los servidores públicos y/o reducir la presión de continuar con sus actividades desde casa, donde lo normal debería ser la convivencia familiar. De acuerdo con estudios, respetar las jornadas laborales mejora el desempeño de los trabajadores, por lo que buscar opciones para mejorar este aspecto no debería afectar al rendimiento por “trabajar menos”.

Número de peticiones ciudadanas recibidas

Durante el año 2022, no se recibieron peticiones ciudadanas en el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la PGJEBCS.

Buenas prácticas llevadas a cabo para fomentar la integridad

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, a fin de fomentar la Ética, emite medidas preventivas en los casos de no incumplimiento y medidas correctivas en los casos de sí incumplimiento al Código de Ética para Administración Pública Estatal, Código de Conducta de las personas servidoras públicas del del PGJEBCS y/o reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública. Asimismo, a fin de sensibilizar y/o capacitar al personal. Se lleva a cabo la difusión de material para sensibilizar y/o capacitar al personal, a través de:

- Campaña de sensibilización “Verifica tu actuar”.
- Invitaciones para presentar la Declaración de Modificación Patrimonial.
- Cursos de capacitación “Ética Pública”, “Perspectiva de Género”, “Violencia de Género”, “Hostigamiento/Acoso sexual” entre otros.



Propuesta de mejora en las unidades administrativas en las que se detectan conductas contrarias al código de ética y código de conducta

Para el titular de la Unidad Administrativa:

- Exhorte al personal a desempeñarse en apego a los Principios y Valores establecidos en el Código de Conducta, Código de Ética y/o Reglas de Integridad.
- Difunda al interior del área el Código de Conducta y de Prevención de Conflictos de Interés de las personas Servidoras Públicas de la PGJEBCS, el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal y las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública.
- Difunda al interior del área el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del HS y AS.
- Designe a un enlace, a fin de difundir la información del Comité, relativa a los Principios y Valores establecidos en el Código de Conducta, Ética y/o Reglas de Integridad.
- Permita al personal asista a talleres, pláticas y/o conferencias en materia de valores, ética y/o reglas de integridad
- Se capacite por lo menos una vez al año, considerando las siguientes opciones: “Actívate por los Derechos Humanos”, “Curso Básico de Buen Trato”, “Herramientas para la Igualdad”, “Trabajo en Equipo”, “Actitud de Servicio”, “Relaciones Interpersonales”, “Comunicación Efectiva” y/o “Liderazgo”. Promover el respeto y la cordialidad entre colaboradores.
- Realizar actividades para el reconocimiento de trabajo.
- Establecer sanciones para quienes perpetran violencia o acoso laboral.
- Aclarar cuáles son las responsabilidades de cada puesto dentro de la organización
- Ofrecer apoyo por parte de RH para la resolución de conflictos interpersonales
- Abrir un buzón de quejas y sugerencias a través del cual los colaboradores puedan expresar sus preocupaciones
- Establecer canales de comunicación para informar los cambios en la organización, noticias, fechas importantes.

Para el personal presunto infractor:

- Se capacite, por lo menos dos veces al año, considerando las siguientes opciones: “Actívate por los Derechos Humanos”, “Curso Básico de Buen Trato”, “Herramientas para la Igualdad”, “Trabajo en Equipo”, “Actitud de Servicio”, “Relaciones Interpersonales”, “Comunicación Efectiva” y/o Liderazgo.
- Refrende el compromiso de cumplir con el Código de Ética y de Conducta, a fin de conducirse en apego al Código de Conducta, Código de Ética y/o Reglas de Integridad.

De la reinstalación del comité de ética y de prevención de conflicto de interés periodo 2022-2025

La organización del proceso electivo de la elección de las y los miembros del Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés 2022-2025 se llevó a cabo de la siguiente manera.

1. Se emitió la convocatoria para el registro de personas servidoras públicas que pretendieron obtener una candidatura al Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés, o fueron nominadas para tal efecto;



2. Se registro como candidatas a las personas servidoras públicas, aspirantes o nominadas, que cumplieron con los requisitos para pertenecer al CEPCI;
3. Se difundieron los nombres y cargos de las personas candidatas, así como la convocatoria y la forma de votación.
4. Se llevo a cabo la Votaciones un plazo de cinco días hábiles, para cada uno de los niveles jerárquicos sometidos a votación.
5. Una vez concluido el proceso de votación, se realizó el conteo de los votos en un plazo de dos días hábiles. Se designaron como integrantes titulares a quienes tuvieron mayor votación mientras que, quienes ocupen el segundo lugar en la votación, fungirán como suplentes.
6. Se llevo a cabo la notificación y difusión de resultados obtenidos, se notificaron las personas electas, así como a las candidatas y los difundió las personas integrantes privilegiando el uso de medios electrónicos.
7. Se llevo a cabo el proceso de Sustitución por bajas o declinación.
8. Se llevo a cabo la Instalación y ocupación de vacantes del Comité de Ética y ocupación de encargos durante la 3ra sesión quedando registrada en el acta CEPCI/PGJE/2022/3OR del 25 de agosto del 2022 que contiene:
 - I. Su debida conformación;
 - II. Nombres y puesto de sus titulares y suplentes;
 - III. La toma protesta de los miembros integrantes para ejercer debidamente su encomienda;
 - IV. La firma de la carta compromiso de cumplir con el Código de Ética y de Conducta;
 - V. Atribuciones y obligaciones de las y los integrantes y;
 - VI. Los asuntos tratados la sesión.

Elaboración y presentación bases de operación del Comité de Ética y De Prevención de Conflicto de Interés

Para fomentar a los servidores públicos obtener mejores resultados en la prestación de servicios y disuadirlos de llevar a cabo prácticas deshonestas que conduzcan a la desconfianza ciudadana y fortalecer las ventajas de la práctica de la ética pública en las dependencia en el fortalecimiento de los valores, la generación de identidad de grupo, la optimización del uso de los recursos públicos, el freno actos de corrupción, mayor alcance de los objetivos y metas e inyecta dinamismo y buen ambiente de trabajo.

Y con el objetivo de la aplicación de la ética y a fin de prevenir actos de conflicto de interés y generar cultura ética en el servicio público en la Procuraduría General de Justicia del Estado de Baja California Sur, con fundamento en el artículo 4 fracción XVII, de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Estado de Baja California Sur (Última reforma publicada BOGE 16-08-2019), se emiten los siguientes: **Bases para Funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés de la PGJE – Publicado en el BOGE #72 (30/nov/2022).**

De la implementación y seguimiento al tablero de control para la evaluación integral de los comités de ética de acuerdo con los lineamientos emitidos por la Contraloría General del Estado

Se llevaron a cabo las acciones para la alineación y la implementación del “Tablero de Control para la Evaluación integral de los Comités de Ética, 2022” (en adelante Tablero de Control, 2022) con la finalidad de evaluar las acciones que llevadas a cabo por la dependencia en materia de ética, integridad y prevención de conflictos de interés; y de acuerdo con los “Lineamientos Generales para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética”.



Informe de las cartas compromiso de código de conducta y código de ética para los servidores públicos por unidad administrativa.

Personal que refrendado su compromiso de cumplir con el Código de Ética y de Conducta.

Área	No. Servidores
Órgano Interno de Control	7
Oficialía Mayor	65
Dirección de Servicios Periciales	152
Dirección de Prevención de Delitos y Servicios a la Comunidad	10
Dirección de Comunicación Social	2
Subprocuraduría de Jurídico y Amparo	14
Subprocuraduría Regional de Zona Sur/norte	86
Fiscalía Especializada para la Investigación y Persecución de los Delitos de Desaparición Forzada de Personas, Desaparición Cometida por particulares y Delitos Vinculados.	28
Unidad de Análisis de Información	33
Instituto Interdisciplinario de Ciencias Penales	10
Dirección de Atención a Víctimas del Delito	7
Centro de Justicia para las Mujeres	11
Unidad de Política Criminal y Estadística	6
Subprocuraduría de Atención a Víctimas del Delito Contra la Libertad Sexual y la Familia	58
Subprocuraduría de Justicia Alternativa	18
Subprocuraduría de Delitos de Alto Impacto	84
Subprocuraduría Regional de Procedimientos Zona Centro	140
Agencia Estatal de Investigación Criminal	232
Visitaduría	5
Total	968



DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ



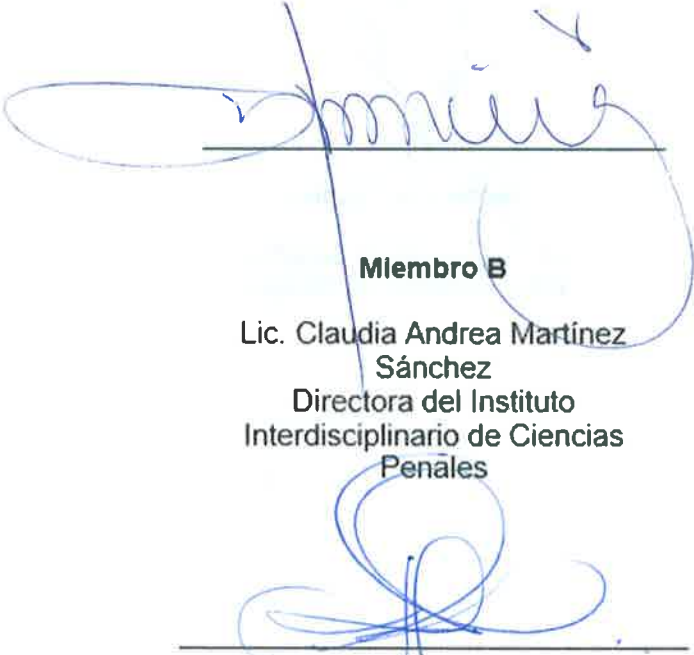
Presidente

C.P. Cesar Eduardo Juárez
Castillo
Oficial Mayor de la PGJE y
Coordinador de Control Interno



Miembro A

Lic. Marco Antonio Martínez
Calvillo
Titular del Órgano Interno de
Control Adscrito a la PGJEBCS



Miembro B

Lic. Claudia Andrea Martínez
Sánchez
Directora del Instituto
Interdisciplinario de Ciencias
Penales

Miembro D

Lic. Manuel Antonio Trapero
Valenzuela
Coordinador de Servicios
Periciales Zona Norte

Miembro F

Lic. Dulce Karina Aguayo Osuna
Jefa del Departamento de
Archivo Ministerial

**En representación de: Lic.
Casandra González Onofre
Miembro G**

Lic. Susana López Suazo.
Auxiliar Del Ministerio Público De
la Subprocuraduría De Justicia
Alternativa



**En representación de: Lic.
Guillermina Cota Alvarado
Miembro H**

Lic. Leobardo Gálvez Gastelum
Agente Estatal de Investigación
Criminal

Suplente de Miembro F

Lic. Adrián Eduardo Morales
Lucero
Coordinador Estatal de Bodega
de Evidencia



Suplente de Miembro A

Lic. María Del Carmen Flores Acevedo.
Titular de la Subprocuraduría Jurídica
y Amparo

Secretaria Técnica

Lic. Diana Lizzete Sánchez
Administración de Riesgos



Secretaria Ejecutiva

Ing. Verónica Itzel Hernández
Titular de Control Interno