

CONSEJO NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DE DESARROLLO SOCIAL**INVESTIGADORES ACADÉMICOS 2010-2014**

María del Rosario Cárdenas Elizalde
Universidad Autónoma Metropolitana

Fernando Alberto Cortés Cáceres
El Colegio de México

Agustín Escobar Latapí
Centro de Investigaciones y Estudios
Superiores en Antropología Social-Occidente

Salomón Nahmad Sittón
Centro de Investigaciones y Estudios
Superiores en Antropología Social-Pacífico Sur

John Scott Andretta
Centro de Investigación y Docencia Económicas

Graciela María Teruel Belismelis
Universidad Iberoamericana

SECRETARÍA EJECUTIVA

Gonzalo Hernández Licona
Secretario Ejecutivo

Daniel Gutiérrez Cruz
Director General Adjunto de Administración

Edgar A. Martínez Mendoza
Director General Adjunto de Coordinación

Ricardo C. Aparicio Jiménez
Director General Adjunto de Análisis de la Pobreza

Thania Paola de la Garza Navarrete
Directora General Adjunta de Evaluación

**INTEGRANTES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS
DE INTERÉS**

Lic. Daniel Gutiérrez Cruz
Presidente

Mtra. Ma. Esther Prieto González
Suplente

Lic. Martha Alejandra Mares Poletti
Secretaria Ejecutiva

Lic. Rigoberto Zúñiga Celaya
Suplente

MIEMBROS PERMANENTES

Lic. Edgar A. Martínez Mendoza
Propietario

Mtro. Ricardo Aparicio Jiménez
Suplente

Ing. Héctor Omar Rodríguez Novoa
Propietario

Lic. Julieta Castro Toral
Suplente

Lic. Israel Larry Escobar Blanco
Propietario

Vacante
Suplente

Lic. Glicería Jiménez Cordero
Propietaria

Lic. Marco Antonio Romero Navarro
Suplente

C. Ma. Elena Gonzáles Tabares
Propietaria

Juan Carlos Garibay Meza
Suplente

INVITADOS PERMANENTES

Fernando Amozurrutia Alegría

Titular del Órgano Interno de Control en el CONEVAL

Lic. Jorge Reyes Lory

Suplente

Mtra. Lilian Lira Pérez

Directora de Servicio Jurídicos

Lic. Ma. Isabel Hernández Madrigal

Suplente

Lic. Diana Elizabeth Espinosa Páez

Subdirectora de Recursos Humanos

ÍNDICE

Glosario.....	5
I. Introducción.....	6
II. Objetivo.....	7
III. Valores institucionales.....	8
IV. Código de Conducta.....	11
V. Grado de cumplimiento, indicadores 2015.....	13
Grado de cumplimiento, indicadores 2014.....	16
Grado de cumplimiento, indicadores 2013.....	19

GLOSARIO

APF.- la Administración Pública Federal.

Código.-Conjunto de normas legales sistemáticas que regulan unitariamente una materia determinada. Recopilación sistemática de diversas leyes. Conjunto de reglas o preceptos sobre cualquier materia.

Conducta.- Manera con que los hombres se comportan en su vida y acciones.

Código de Conducta.- el instrumento emitido por el titular de cada una de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, así como de la Procuraduría General de la República para orientar la actuación de los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones ante situaciones concretas que se les presenten y que deriven de las funciones y actividades propias de la institución.

CONEVAL.- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, con base a lo señalado en el artículo 81 de la Ley General de Desarrollo Social, organismo público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, autonomía técnica y de gestión. Tiene por objeto normar y coordinar la evaluación de las Políticas y Programas de Desarrollo Social, que ejecuten las dependencias públicas y establecer los lineamientos y criterios para la definición, identificación y medición de la pobreza, garantizando la transparencia, objetividad y rigor técnico en dicha actividad.

ECCO.- Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO).

Eficacia.- Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera.

Entidades.- los organismos públicos descentralizados, empresas de participación estatal mayoritaria y fideicomisos públicos que en términos de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales son considerados entidades de la Administración Pública Federal Paraestatal.

Lineamientos de Integridad y Ética.- Lineamientos Generales para el Establecimiento de Acciones Permanentes que Aseguren la Integridad y el Comportamiento Ético de las y los Servidores Públicos en el Desempeño de sus Empleos, Cargos o Comisiones.

OIC.- el Órgano Interno de Control en el CONEVAL.

Actualización: 19 junio de 2012

I. INTRODUCCIÓN

El **Código de Conducta** es una herramienta cotidiana en el actuar de las y los servidores públicos que colaboran en el Consejo de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), es decir, el conjunto de normas y criterios que define el comportamiento que se requiere de los (las) integrantes del grupo de trabajo y que reflejan la filosofía institucional: los valores y la misión de la organización considerados para interactuar tanto interna como externamente con los miembros de la sociedad.

Por ello, y con la finalidad de cumplir con la normatividad vigente, el CONEVAL actualiza el Código de Conducta, de acuerdo con los artículos 49 y octavo transitorio de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos; las líneas estratégicas del Programa Nacional de Combate a la Corrupción y Fomento a la Transparencia y Desarrollo Administrativo 2001-2006; el OFICIO – Circular por el que se da a conocer el Código de Ética de las y los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal y a lo señalado en los Lineamientos Generales para el Establecimiento de Acciones Permanentes que Aseguren la Integridad y el Comportamiento Ético de las y los Servidores Públicos en el Desempeño de sus Empleos, Cargos o Comisiones.

Los contenidos de esta actualización han sido enriquecidos con la asesoría del Órgano Interno de Control (OIC) del CONEVAL y con la participación del personal que colabora en el Consejo.

II. OBJETIVO

El Código de Conducta del CONEVAL se establece con el propósito de expresar y definir el marco general de actuación y compromiso de las y los servidores públicos adscritos al Consejo, tanto al interior de la Entidad como en su relación con otras dependencias y entidades de la Administración Pública Federal (APF) y con la sociedad en general, en estricto apego a la normatividad vigente y aplicable que rige la operación del CONEVAL, a los principios de máxima transparencia y rendición de cuentas, a su Misión y su Visión, y atendiendo a lo dispuesto en el Artículo Primero de la Constitución, en el cual se establece que “Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los Derechos Humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad”.

Asimismo con su observancia se buscará promover la igualdad laboral y la no discriminación, fomentar la conciliación de la vida laboral con la vida familiar siempre que no afecte la responsabilidad del individuo en el ámbito laboral y considere el concepto de corresponsabilidad familiar; así como también, buscará combatir cualquier forma de violencia laboral.

Misión	Visión
Medir la pobreza y evaluar los Programas y la Política de Desarrollo Social para mejorar sus resultados y apoyar la rendición de cuentas.	Somos una institución reconocida por su credibilidad y rigor técnico para generar información objetiva y útil que contribuye a la mejora de la Política de Desarrollo Social.

III. VALORES INSTITUCIONALES

BIEN COMÚN

Las decisiones y actuación de las y los servidores públicos del CONEVAL deberán estar dirigidas a la satisfacción de las necesidades e intereses de la sociedad, es decir, a actuar y contribuir al bienestar de la colectividad. En este sentido, las y los servidores públicos del CONEVAL deberán actuar con respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente.

INTEGRIDAD

Las y los servidores públicos del CONEVAL, deberán actuar con honestidad y probidad; con una conducta y actitud responsable, de respeto a sí mismo y a los demás. Asimismo, deberán dar el mejor uso a los recursos disponibles adoptando criterios de racionalidad y austeridad, de conformidad con las disposiciones legales aplicables, para cumplir sus funciones y alcanzar los objetivos institucionales. Conduciéndose de esta manera, las y los servidores públicos fomentarán la credibilidad de la sociedad en las instituciones públicas y contribuirán a generar una cultura de confianza y de apego a la verdad.

HONRADEZ

Las y los servidores públicos del CONEVAL no deberán utilizar su cargo público para obtener algún provecho o ventaja personal o a favor de terceros. Tampoco deberán buscar o aceptar compensaciones o prestaciones de cualquier persona u organización que puedan comprometer su desempeño como servidor público.

IMPARCIALIDAD

Las y los servidores públicos del CONEVAL deberán decidir y actuar objetivamente, sin conceder preferencias o privilegios a persona alguna, con el compromiso de ejercer sus funciones de manera objetiva, profesionalmente, sin prejuicios personales y sin permitir la influencia indebida de otras personas.

JUSTICIA Y EQUIDAD

Las y los servidores públicos del CONEVAL deberán conducirse con apego a las normas jurídicas inherentes a la función que desempeña, respetar el Estado de

Derecho, reconocer y considerar en todo momento los derechos, las libertades y las cualidades inherentes a la condición humana, sin importar su sexo, edad, raza, credo, religión o preferencia política (entre otras). Es decir, las y los servidores públicos del CONEVAL actuarán con criterios de equidad, igualdad de género y no discriminación.

Respetar el Estado de Derecho es una responsabilidad que, más que nadie, debe asumir y cumplir el servidor público. Para ello, es su obligación conocer, cumplir y hacer cumplir las disposiciones jurídicas que regulen el ejercicio de sus funciones.

TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS

Las y los servidores públicos del CONEVAL debe permitir y garantizar el acceso a la información gubernamental, sin más límite que el que imponga el interés público y los derechos de privacidad de los particulares establecidos por la ley, asimismo son responsables de la custodia y guarda de la información a la cual tiene acceso y deberán permitir y garantizar el acceso a la información gubernamental en los términos señalados por la Ley. Asimismo, atenderán a la rendición de cuentas y se obligan a realizar sus funciones con eficacia y calidad, así como a contar permanentemente con la disposición para desarrollar procesos de capacitación, mejora continua y de optimización de recursos públicos.

ESPÍRITU DE SERVICIO

Las y los servidores públicos del CONEVAL desempeñarán su encargo con diligencia, objetividad y apego a la norma, sujeto a la evaluación de la sociedad, atendiendo el principio de servicio y calidad en trato y respuesta oportuna. Deberán dar a las personas un trato digno, cortés, cordial y tolerante. Además, deberán conducirse con una actitud sensible y solidaria, de respeto y apoyo hacia la sociedad con especial atención hacia las personas o grupos sociales que carecen de los elementos suficientes para alcanzar su desarrollo integral, como los adultos en plenitud, las niñas y los niños, las personas con capacidades distintas, así como a los miembros de las etnias.

EFICIENCIA Y EFICACIA

Las y los servidores públicos del CONEVAL desempeñarán su encargo alineando esfuerzos y decisiones con los objetivos y metas establecidas, y enfocados al logro de resultados, considerando el uso eficiente de los recursos disponibles asignados para llevar a cabo su desempeño. Asimismo, permitirán y aplicarán las herramientas establecidas para evaluación de desempeño. Considerando el

desempeño de su labor con eficiencia y eficacia, el servidor público del CONEVAL podrán disponer de tiempo libre para llevar a cabo actividades de desarrollo profesional, culturales, deportivas y familiares, lo cual favorecerá su desarrollo integral y logros laborales.

IV. CÓDIGO DE CONDUCTA DEL CONEVAL

Como EMPLEADO (A) del CONEVAL, me comprometo a lo siguiente:

- 1. Conocimiento y aplicación del marco normativo.** Conocer y atender la normatividad aplicable al **CONEVAL**. Mantenerme actualizado y atender las obligaciones que de la norma se deriven y me sean aplicables en lo individual en mi desempeño como servidor público.
- 2. Uso del cargo público.** Ejercer mis funciones con honradez, imparcialidad, justicia, equidad, eficiencia y transparencia, con actitud y vocación de servicio y a conocer y contribuir al cumplimiento de la visión y misión del **CONEVAL**. Asimismo en el caso de **toma de decisiones**, a hacerlo preservando los intereses del **CONEVAL** y procurando la participación de los compañeros involucrados en una decisión consensuada y adecuada.
- 3. Manejo responsable de los recursos.** Utilizar de manera objetiva y responsable los recursos materiales equipo, mobiliario, papelería, teléfono, etc. que me proporcione CONEVAL, para el desempeño de las funciones relativas al encargo asignado, procurando su uso racional, y al finalizar mi encargo, entregarlos en las mejores condiciones.
- 4. Manejo responsable de la información.** Ser responsable de la información a la cual tengo acceso derivado de mis funciones y encargo, así como garantizar la guarda y, en su caso el acceso a la información, de acuerdo con mis funciones y de conformidad con la Ley.
- 5. Conflicto de interés.** Evitar situaciones en las que se presenten conflictos entre el interés personal y los del **CONEVAL**, alineando mis principios a los objetivos de la institución y respetando las opiniones de mis compañeros, evitando cualquier tipo de discriminación.
- 6. Relaciones laborales.** Fomentar un ambiente de trabajo cordial y organizado, en un marco de respeto, comunicación y apertura con los demás. Cuidar y evitar acciones que pongan en riesgo mi salud, mi seguridad y la de mis compañeros, así como atender los lineamientos y políticas establecidas.

Apoyar la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como propiciar un ambiente de trabajo libre de violencia, que garantice el respeto, la

igualdad de oportunidades y el pleno ejercicio de los derechos entre mujeres y hombres.

7. **Mejora continua.** Realizar mi trabajo con eficiencia y eficacia, mejorando mis habilidades y conocimientos continuamente y estar en disposición de incorporar nuevas herramientas para realizar mejor mi encargo, así como estar disponible a los procesos de cambio y desarrollo institucionales.

Informe de cumplimiento, indicadores 2015

**Aprobado en la 1ª Sesión Ordinaria del
Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés
17 de diciembre de 2015.**

Cumplimiento del Código de Conducta del Comité de Ética

Aplicación de los cinco indicadores para evaluar el cumplimiento del Código de Conducta del CONEVAL, identificados y utilizados en el ejercicio 2014, que contempla referir el análisis de los resultados arrojados por la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2015. En la Segunda Sesión Extraordinaria 2015 del Comité de Ética del CONEVAL, se confirmaron los 5 indicadores seleccionados con la finalidad de analizar el cumplimiento del Código de Conducta.

No.	INDICADOR	2010 ^{2/}	2011	2012	2013 ^{3/}	2014	2015	APF 2015
	ECCO CONEVAL/ECCO APF	78/78	79/79	85/80	83/80	86/81	87/82	87/82
1	Equidad y género	NA	NA	NA	79	80	82	79
2	Calidad de vida laboral^{1/}	NA	NA	92	85	90	89	88
3	Balance trabajo-familia	NA	NA	NA	70	79	75	80
4	Identidad con la institución y valores	NA	NA	NA	87	92	92	88
5	Austeridad y combate a la corrupción	NA	NA	NA	84	91	92	84

1_/El CONEVAL inició con este indicador en el 2012, derivado de la instalación del Comité de Ética. 2_/ Por recomendación del CEyPCI, se señalan los datos de los indicadores derivados de los resultados de la aplicación de la ECCO desde el 2010, para efecto de análisis. 3_/ A partir de 2013 se aplican 5 indicadores.

Metodología

Derivado de lo señalado en los Lineamientos de Integridad y Ética, el Consejo a través del Comité de Ética, analizó la conveniencia de utilizar la información derivada de la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) dado que esta permite obtener datos sobre la percepción de los servidores públicos respecto de varios de los elementos que contempla la observancia del Código de Conducta del CONEVAL.

Dado lo anterior, se seleccionaron de la encuesta tipo, algunos de los factores con sus correspondientes elementos/reactivos para delimitar la dimensión y el indicador, y con ello identificar el grado de cumplimiento del Código de Conducta en el CONEVAL.

- En la ECCO participó en 2015 a todo el personal activo (estructura/eventual) del Consejo a la fecha de aplicación.
- El valor máximo a obtener en esta encuesta es del 100, para cada elemento.
- Siendo el 2013 el primer año de aplicación de los cinco indicadores definidos. este se consideraría como el año base.
- Los resultados de la ECCO son fuente para la implementación de acciones de mejora enfocadas al desarrollo de la cultura organizacional.
- Los indicadores seleccionados pueden ser precisados por el Comité de Ética.
- Derivado de estos resultados el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés podrá emitir las recomendaciones que considere pertinentes en orden de mejora de los resultados obtenidos.

Informe de cumplimiento, indicadores 2014

Aprobado en la 3ª Sesión Ordinaria del
Comité de Ética
17 de diciembre de 2014.

Cumplimiento del Código de Conducta del Comité de Ética

Aplicación de los cinco indicadores para evaluar el cumplimiento del Código de Conducta del CONEVAL, identificados y utilizados en el ejercicio 2013, que contempla referir el análisis de los resultados arrojados por la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2014.

No.	DIMENSION	INDICADOR	RESULTADO 2013	RESULTADO 2014
1	Equidad y género	<ul style="list-style-type: none"> En mi institución hay ausencia de situaciones de intimidación o maltrato. En mi institución existen instalaciones adecuadas para personas con discapacidad. Existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres. En mi institución se dan las oportunidades de ascenso y promoción, sin distinción entre mujeres y hombres. En mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable. 	79	80
2	Calidad de vida laboral	<ul style="list-style-type: none"> En mi área el trato entre servidores públicos es respetuoso. Me siento feliz haciendo mi trabajo. 	85	90
3	Balance trabajo-familia	<ul style="list-style-type: none"> Mi trabajo me permite dedicar suficiente tiempo a mi familia. Mi institución informa de manera adecuada sobre la prestación de guarderías. Me apoyan en el trabajo cuando tengo una urgencia familiar. Participo en los eventos de integración familiar que se organizan en mi institución. En mi área se respeta el horario de trabajo. 	70	79
4	Identidad con la institución y valores	<ul style="list-style-type: none"> Mi institución es el mejor lugar para trabajar. Mi institución cuenta con códigos de ética y de conducta actualizados. Me siento orgulloso de ser parte de mi institución. Trabajar en el gobierno me permite contribuir al bienestar de la sociedad. En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución. 	87	92
5	Austeridad y combate a la corrupción	<ul style="list-style-type: none"> Mi institución es ejemplo de transparencia y combate a la corrupción. En mi área hay medidas para prevenir la corrupción. Mis superiores son austeros y responsables en el manejo de los recursos del área. En mi trabajo si veo corrupción la denuncio. En mi institución se sancionan adecuadamente los actos de corrupción. 	84	91

Metodología

Derivado de lo señalado en los Lineamientos de Integridad y Ética, el Consejo a través del Comité de Ética, analizó la conveniencia de utilizar la información derivada de la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) dado que esta permite obtener datos sobre la percepción de los servidores públicos respecto de varios de los elementos que contempla la observancia del Código de Conducta del CONEVAL.

Dado lo anterior, se seleccionaron de la encuesta tipo, algunos de los factores con sus correspondientes elementos/reactivos para delimitar la dimensión y el indicador, y con ello identificar el grado de cumplimiento del Código de Conducta en el CONEVAL.

- La ECCO se aplica al personal de estructura del Consejo durante el periodo agosto-octubre de cada año.
- El valor máximo a obtener en esta encuesta es del 100, para cada elemento.
- Siendo el 2013 el primer año de aplicación de los cinco indicadores definidos. este se consideraría como el año base,
- Los resultados de la ECCO son fuente para la implementación de acciones de mejora enfocadas al desarrollo de la cultura organizacional.
- Los indicadores seleccionados pueden ser precisados por el Comité de Ética.

Derivado de estos resultados el Comité de Etica podrá emitir las recomendaciones que considere pertinentes en orden de mejora de los resultados obtenidos.

Informe de cumplimiento, indicadores 2013

Noviembre 2013

V. GRADO DE CUMPLIMIENTO, INDICADORES 2013

**INDICADORES DE EVALUACIÓN CONSIDERANDO LOS RESULTADOS
OBTENIDOS EN LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
ECCO 2013**

Grado de Cumplimiento del Código de Conducta

No.	DIMENSIÓN	INDICADOR	RESULTADO 2013
1	Equidad y género	<ul style="list-style-type: none"> En mi institución hay ausencia de situaciones de intimidación o maltrato. En mi institución existen instalaciones adecuadas para personas con discapacidad. Existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres. En mi institución se dan las oportunidades de ascenso y promoción, sin distinción entre mujeres y hombres. En mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable. 	79
2	Calidad de vida laboral	<ul style="list-style-type: none"> En mi área el trato entre servidores públicos es respetuoso. Me siento feliz haciendo mi trabajo. 	85
3	Balance trabajo-familia	<ul style="list-style-type: none"> Mi trabajo me permite dedicar suficiente tiempo a mi familia. Mi institución informa de manera adecuada sobre la prestación de guarderías. Me apoyan en el trabajo cuando tengo una urgencia familiar. Participo en los eventos de integración familiar que se organizan en mi institución. En mi área se respeta el horario de trabajo. 	70
4	Identidad con la institución y valores	<ul style="list-style-type: none"> Mi institución es el mejor lugar para trabajar. Mi institución cuenta con códigos de ética y de conducta actualizados. Me siento orgulloso de ser parte de mi institución. Trabajar en el gobierno me permite contribuir al bienestar de la sociedad. En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución. 	87
5	Austeridad y combate a la corrupción	<ul style="list-style-type: none"> Mi institución es ejemplo de transparencia y combate a la corrupción. En mi área hay medidas para prevenir la corrupción. Mis superiores son austeros y responsables en el manejo de los recursos del área. 	84

		<ul style="list-style-type: none">• En mi trabajo si veo corrupción la denuncio.• En mi institución se sancionan adecuadamente los actos de corrupción.	
--	--	--	--

Metodología

Derivado de lo señalado en los Lineamientos de Integridad y Ética, el Consejo a través del Comité de Ética, analizó la conveniencia de utilizar la información derivada de la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) dado que esta permite obtener datos sobre la percepción de los servidores públicos respecto de varios de los elementos que contempla la observancia del Código de Conducta del CONEVAL.

Dado lo anterior, se seleccionaron de la encuesta tipo, algunos de los factores con sus correspondientes elementos/reactivos para delimitar la dimensión y el indicador, y con ello identificar el grado de cumplimiento del Código de Conducta en el CONEVAL.

- La ECCO se aplica al personal de estructura del Consejo durante el periodo agosto-octubre de cada año.
- El valor máximo a obtener en esta encuesta es del 100, para cada elemento.
- Siendo el 2013 el primer año de aplicación de los cinco indicadores definidos, este se consideraría como el año base,
- Los resultados de la ECCO son fuente para la implementación de acciones de mejora enfocadas al desarrollo de la cultura organizacional.
- Los indicadores seleccionados pueden ser precisados por el Comité de Ética.

Derivado de estos resultados el Comité de Etica podrá emitir las recomendaciones que considere pertinentes en orden de mejora de los resultados obtenidos.

Integrantes del Comité de Ética (2014)

Lic. Daniel Gutiérrez Cruz Presidente
Mtra. Ana Mabel Ángel Romero Suplente
Lic. Martha Alejandra Mares Poletti Secretaria Ejecutiva
C. Rigoberto Zúñiga Celaya Suplente

MIEMBROS PERMANENTES

Ing. Héctor Omar Rodríguez Novoa Propietario
Lic. Haydeé Macías Enciso Propietario
Lic. Israel Larry Escobar Blanco Suplente
Lic. Glicería Jiménez Cordero Propietaria
Lic. Marco Antonio Romero Navarro Suplente

INVITADOS PERMANENTES

Lic. Fernando Amozurrutia Alegría Titular del Órgano Interno de Control en el CONEVAL
Lic. Jorge Reyes Lory Suplente
Lic. Leticia Angélica García Otamendi Directora de Servicios Jurídicos
Lic. Ma. Isabel Hernández Madrigal Suplente
Lic. Diana Elizabeth Espinosa Páez Subdirectora de Recursos Humanos
Lic. Juan Manuel Calderón Mota Suplente