



*Por la equidad entre
mujeres y hombres
en el Colpos*

**PROCEDIMIENTO
MEG:2003
(4.4.1. e)**

Formato de Informe
anual del MEG-Colpos

CODIFICACIÓN
(CP-MEG-F-24)

FECHA ELABORACIÓN
PROCEDIMIENTO:
25 febrero 2008.

PÁGINA: 4 de 4

Dependencia objeto del informe: Colegio de Postgraduados Campus Montecillo.	Fecha del informe: Diciembre 2011
Objetivo del informe: 4.4.4.1.a) " La persona Coordinadora del MEG-Colpos, las personas representantes del MEG en los Campus y Corporativo prepararán la información de los elementos que se indican a continuación, y que será empleada como información de entrada para efectuar la revisión anual del MEG-Colpos" (CP-MEG-P-10, 2008: 11)	Documento de referencia: - Manual MEG: 2003 del INMUJERES - Manual del MEG:2003 del Colpos. - Procedimiento de <i>Evaluación, Seguimiento y Mejora del Sistema de Gestión de Equidad de Género del Colpos</i> (CP-MEG-P-10).
	Persona que realiza el informe: Dr. David del Valle Paniagua, Representante del Subcomité MEG-Montecillo; C. J. Arturo Rayón Rodríguez y Lcda. Aurelia de la Rosa Regalado, Integrantes.

Índice del Informe	Páginas
1. Actividades realizadas en el Campus.	2
2. Política de Equidad de Género.	5
3. Objetivos y metas de Equidad de Género.	8
4. Resultados de auditorías internas y auditorías externas de Equidad de Género.	9
5. Reporte de áreas de Oportunidades.	11
6. Reporte de quejas.	13
7. Retroalimentación al área auditada.	13
8. Necesidades de recursos.	13
9. Programas de capacitación.	13
10. Propuestas de mejora.	14
11. Informe Financiero.	15

1.- Actividades realizadas en el Campus Montecillo.

11 enero 2011. Reunión con la Coordinación para programar actividades del Subcomité: elaboración de materiales, trípticos y folletos, Revisión de resultados de auditoría realizada por INMUJERES el 8 de diciembre de 2010, recabar la firma del Dr. Vargas en el Cronograma de actividades 2011, solicitud de Plan de Trabajo y Presupuesto del Subcomité MEG para el año 2011 y programación de reuniones entre la Coordinación y el Subcomité MEG Montecillo.

17 enero 2011. Reunión del Subcomité MEG para la elaboración del Plan de actividades, ajuste del presupuesto 2011 y asignación de actividades propias del Subcomité MEG.

20 enero 2011. Reunión del Subcomité MEG para dar seguimiento a la auditoría del 8 de diciembre, revisar los formatos del tríptico y calendario y realización de actividades propias del Subcomité MEG.

23 febrero 2011. Reunión del Subcomité MEG para gestionar la capacitación al personal de Recursos Humanos. Analizar las AFP que resultaron del Diagnóstico de Cultura Laboral realizado en 2010, envió de oficio a la Dra. Alberti para darle a conocer las inasistencias de la C. Sofía De la Cruz Candelas a las actividades del Subcomité.

28 febrero 2011. Reunión con la Coordinación para acordar acciones sobre el Plan de Trabajo, Presupuesto, Tríptico, Capacitación a Rec. Humanos, Auditoría, acciones del diagnóstico 2010 y revisión del caso de la C. Sofía de la Cruz Candelas.

25 de abril 2011. Reunión con la Coordinación para dar seguimiento a las áreas de oportunidad que resultaron de la auditoría del 8 de diciembre 2010 (Objetivos, índice de dispersión salarial e informe a la alta gerencia). Revisión del formato de tríptico, analizar las inasistencias de la C. Sofía de la Cruz Candelas a las reuniones y actividades del Subcomité, planeación de la Capacitación sobre sensibilización en género al personal de Recursos Humanos, programar las auditorías internas a los Campus Veracruz y San Luís Potosí.

20 mayo 2011. Reunión del Subcomité MEG para dar seguimiento a las Acciones Afirmativas (AA) y A favor del Personal (AFP), envió de oficios a las comisiones mixtas, APACPAC Y Club de profesores para incluir el lenguaje de género en los documentos que utilizan, entrega de informe a la Alta Gerencia, elaboración del cuadro de dispersión salarial y la capacitación a Recursos Humanos.

26 mayo 2011. Reunión del Subcomité para revisar los documentos: AA y AFP, Informe a la Alta Gerencia y definir la capacitación a Rec. Humanos sobre sensibilización en equidad de género.

1 junio 2011. Reunión con la Coordinación para acordar los siguientes puntos: entrega del paquete de auditoría interna al Subcomité MEG para auditar al Campus Veracruz, revisión y firma de AA y AFP, Cuadro de dispersión salarial, capacitación Equidad de Género, baja de la C. Sofía de la Cruz y presentación de informe de auditorías a la dirección del Campus Montecillo.

7 junio 2011. Reunión de la Coordinación y el Subcomité MEG-Montecillo para la planificación de la Auditoría Interna al Campus Montecillo y la Dra. Alberti dio a conocer al Subcomité de la reunión entre representantes del CP e INMUJERES en relación a la propuesta para prevenir y atender casos de Hostigamiento y Acoso Sexual en el CP.

27 septiembre 2011. Reunión de la Coordinación y el Subcomité MEG-Montecillo para atender los puntos relacionados con: revisión de informes de Auditorías 2009 y 2010 de INMUJERES, Revisión de Informe Auditoría Interna 2010, Difusión de trípticos, carteles y pronunciamientos en el Campus Montecillo, Objetivos y Metas MEG-Montecillo y Revisión periódica de Vitriñas MEG.

Trabajo en los Campus

Campus Montecillo

14 junio 2011. Se realizó Auditoría Interna al Campus Montecillo, el equipo auditor estuvo a Cargo del Subcomité MEG-Veracruz.

21 julio 2011. Auditoría Interna al Campus Montecillo, el equipo auditor estuvo a cargo del Subcomité MEG-Campus San Luís Potosí.



7 Octubre 2011. Auditoria de re-certificación INMUJERES, y multisitio, se auditó a los Campus: Montecillo, Puebla, San Luis Potosí y Tabasco.

Campus Puebla

7 de julio 2011. II Reunión Ordinaria MEG, tuvo como objetivo coordinar actividades en todos los campus e intercambiar experiencias. Asistieron representantes de los 7 campus.



Campus San Luis Potosí

23 septiembre 2011. Auditoría Interna al Campus San Luis Potosí, el grupo auditor estuvo a cargo del Dr. David del valle Paniagua, C. J. Arturo Rayón y la Lcda. Aurelia de la Rosa Regalado del Subcomité MEG- Campus Montecillo.

Campus Veracruz

3 junio 2011. Auditoría interna al Campus San Luis Potosí, el grupo auditor estuvo a cargo del Dr. David del Valle Paniagua y el C. J. Arturo Rayón Rodríguez del Subcomité MEG-Campus Montecillo.



2.- Política de Equidad de Género.

Para evaluar la política, en el mes de octubre se aplicó un cuestionario a una población de aproximadamente 45 personas, incluyendo profesores (as), estudiantado y trabajadores (as) que han participado en diferentes talleres con equidad de género impartidos a través del MEG, fue contestado por 6 personas.

El cuestionario está diseñado para ser aplicado a los 7 campus, a continuación se presentan las preguntas y los resultados:

Evaluación de la Política de Equidad de Género en el Colegio de Postgraduados

Nos interesa conocer su opinión en el marco de la implantación del Modelo de Equidad de Género (MEG) en cada Campus. Solicitamos su amable colaboración para responder al siguiente cuestionario.

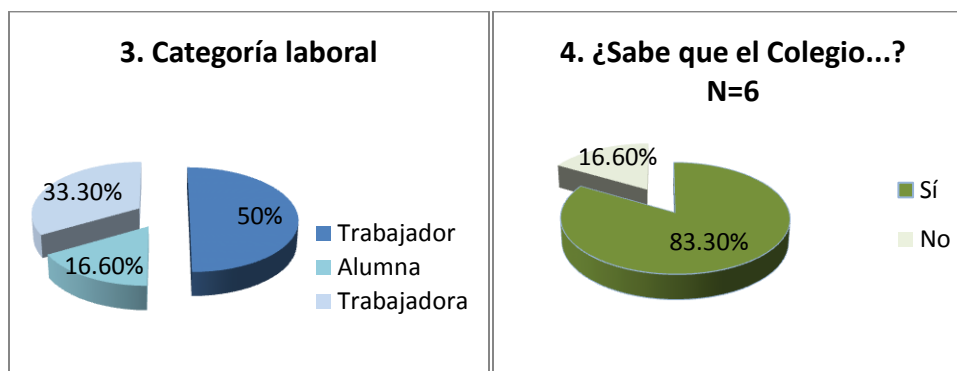
¡Muchas gracias!

1. Campus:
2. Fecha de aplicación:
3. Categoría laboral
4. ¿Sabe que el Colegio de Postgraduados aplica el Modelo de Equidad de Género en coordinación con el Instituto Nacional de las Mujeres?
5. ¿Cómo se enteró de la aplicación del Modelo de Equidad de Género en el Colegio?
6. ¿A quién considera que beneficia este Modelo de Equidad de Género?
7. ¿Conoce la Política de Equidad de Género?
8. La Política de Equidad de Género ¿Incluye un compromiso para promover la igualdad entre mujeres y hombres, la prevención y erradicación del

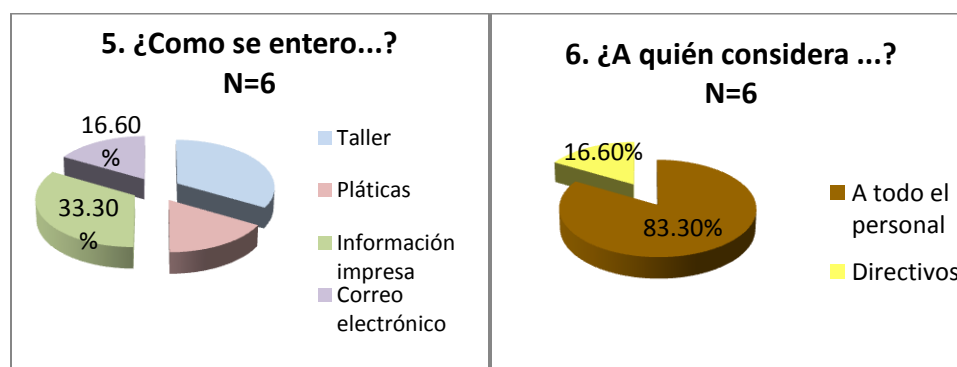
hostigamiento sexual, así como la promoción de un ambiente sano de trabajo?

9. ¿Sabe que beneficios obtiene con la aplicación de la Política de Equidad de Género?
10. ¿Sabe qué obligaciones adquiere con la aplicación de la Política de equidad de Género?
11. ¿Sabe quién es la Coordinadora del Modelo de Equidad de Género?
12. ¿Sabe quiénes forman el Subcomité del Modelo de Equidad de Género en su Campus?

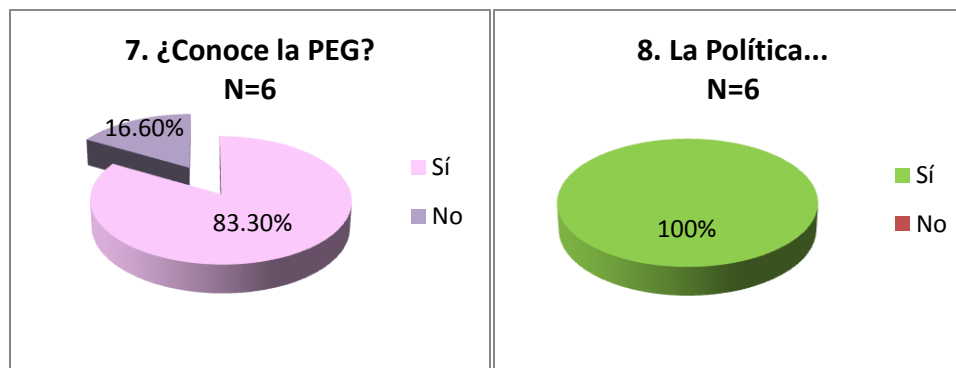
Resultados:



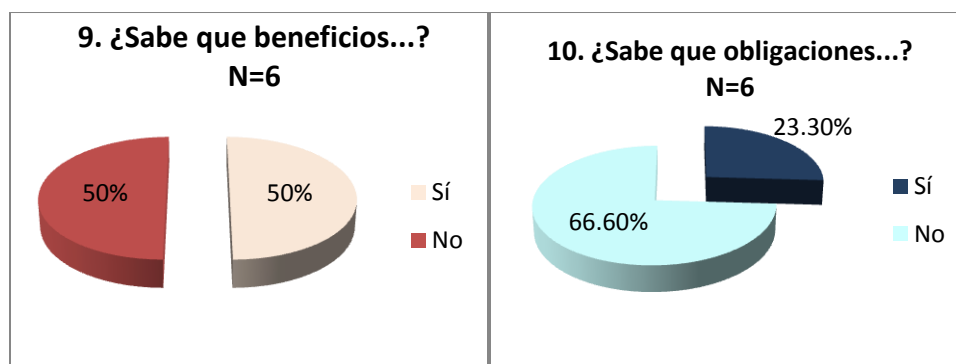
De las personas que contestaron el cuestionario de evaluación, 83.3% son trabajadores (as) y un 16.6% corresponde a una alumna. Un trabajador contestó no saber que el Colegio aplica el Modelo de Equidad de Género en coordinación con INMUJERES.



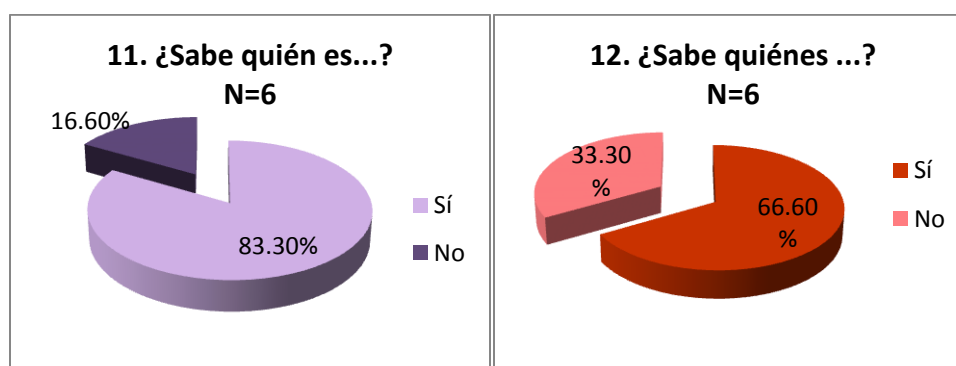
El 50% de las personas contestó que se enteraron de la aplicación del Modelo en el CP a través de Talleres y Plática y 50% a través de información impresa y correo electrónico. En relación a quien favorece la Política de Equidad de Género, solo un trabajador opina que a los directivos.



Solo un trabajador opina no conocer la Política de Equidad de Género, el 100% contestó que saben que ésta incluye un compromiso para promover la igualdad entre hombres y mujeres y la prevención para erradicar el hostigamiento sexual.



El 50% de los (as) encuestados contestaron saber los beneficios que se tienen con la aplicación de la Política de Equidad de Género en el CP y 66.6% opinó que conocen las obligaciones.



El 83.3% de los (as) encuestados sabe quién es la Coordinadora del MEG un 66.6% sabe quiénes son los representantes del Subcomité del MEG en el Campus.

3.- Objetivos y metas de Equidad de Género

Los objetivos y metas para este año se modificaron a partir de los resultados del diagnóstico realizado en 2011, quedando como a continuación se mencionan.

Objetivo general del MEG en el Colpos. Garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la no discriminación en el Colpos.

Objetivo 1. Educar y formar personas creativas, innovadoras y con sentido humanista que atiendan las necesidades agroalimentarias de la sociedad en un contexto de desarrollo sustentable y equitativo en el Campus Montecillo.

Meta 1. Capacitar en equidad de género a todo el personal académico, administrativo y estudiantil en el Campus Montecillo.

Objetivo 2. Realizar investigación generadora de conocimiento pertinente para el manejo sustentable de los recursos naturales y la producción de alimentos nutritivos e inocuos y de otros bienes y servicios para la comunidad con un principio de equidad de género.

Meta 2. Recomendar que las investigaciones realizadas en el Campus Montecillo incluyan la perspectiva de Género para el manejo sustentable de los recursos y la producción de alimentos nutritivos e inocuos.

Objetivo 3. Mejorar la calidad de vida de la sociedad y retroalimentar las actividades académicas a través de la vinculación con un sentido equitativo de género.

Meta 3. Vincular al Campus Montecillo con la sociedad rural a través de actividades organizadas por el MEG como Día Internacional de la Mujer Rural, Día Internacional de la Mujer, Día Internacional contra la violencia de género.

Objetivo 4. Contar con procesos administrativos certificados que apoyen en forma eficaz y eficiente las actividades sustantivas de la institución eliminando cualquier discriminación de género.

Meta 4. Consolidar la certificación del Modelo de Equidad de Género con la Auditoría por parte de INMUJERES.

4. Resultados de Auditorías internas y Auditorías externas de Equidad de Género

14 junio 2011 Auditoría Interna.

Asistentes: Dr. J. Jesús Vargas Hernández, Director del Campus Montecillo; Dra. Pilar Alberti Manzanares, Coordinadora del MEG-Colpos; Dr. David Hebert del Valle Paniagua, Representante del Subcomité MEG-Montecillo; Lcda. María Aurora de la Torre González, Encargada del Área de Recursos Humanos; Lcda. Luz del Carmen De la Vega Membrillo, Integrante de la Subcomisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento; C. Guillermina Alfaro Camacho, Integrante de la Subcomisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento; C. Adrián Espinosa Mendoza, Integrante de la Subcomisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento; Lcda. Aurelia de la Rosa Regalado, Integrante del Subcomité MEG-Montecillo; J. Arturo Rayón Rodríguez, Integrante del Subcomité MEG-Montecillo

El equipo auditor estuvo a cargo de la Licda. Marisela Garcés Peralta y la Mtra. Andrea Guadalupe Estrella García del Campus Veracruz.



20 julio 2011 Auditoría Interna.

Asistentes: Dra. Pilar Alberti Manzanares, Coordinadora del MEG-Colpos; Dr. David H. del Valle Paniagua, Representante del Subcomité MEG-Montecillo; C. J. Arturo Rayón Rodríguez, Integrante del Subcomité MEG-Montecillo y Lcda. Aurelia de la Rosa Regalado, Integrante del Subcomité MEG-Montecillo.

El equipo auditor estuvo a cargo del Dr. Adrián Gómez González y la C. Lidia López Monsiváis.

7 octubre 2011 Auditoría de re-certificación INMUJERES y multisitios.

Asistentes: Dra. Pilar Alberti Manzanares, Coordinadora del MEG-Colpos; Dr. J. Jesús Vargas Hernández, Director del Campus Montecillo; Dr. David del Valle Paniagua, C. J. Arturo Rayón Rodríguez y Lcda. Aurelia de la Rosa Regalado, Subcomité MEG-Montecillo; Dra. Blanca A. Salcido R., Representante del Subcomité MEG-Puebla; Dra. Nydia del Rivero Bautista, C. Celia López Acosta y Lic. Gustavo Naranjo Amores, Subcomité MEG-Tabasco; Dr. Adrián Gómez González, Representante del Subcomité MEG-San Luis Potosí; Lic. Fco. Javier Pastrana Quintos, Jefe del Departamento de Relaciones Laborales; Lcda. María Aurora de la Torre González, Encargada del Área de Recursos Humanos; Lcda. María Esther Rodríguez C., CD José Manuel Olivares Rodríguez y C. Martín Mario Islas Altamirano, Comisión Mixta de Seguridad e Higiene; Lic. R. Gerardo Muñoz Hernández y C. Cynthia Soledad Hernández Guevara, Comisión Mixta de Escalafón; C. Ana Luisa Peña Mendoza, C. Guillermina Alfaro Camacho y C. Adrián Espinosa Mendoza, Subcomisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.



Calificación: 96.33%

El equipo auditor estuvo a cargo de la Lcda. Laura Tello Benítez de Germanische Lloyd.



5.- Reporte de Áreas de Oportunidad.

Auditoría Interna 14 de junio de 2011

Requisito	Área de oportunidad
4.3.2.1 Detección de necesidades de Capacitación	En el Campus Montecillo no existe un método que permita determinar las necesidades de capacitación. La acción para atender esta área de oportunidad será: enviar un oficio a la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento con una propuesta de detección de necesidades de capacitación. (cumplida)
4.3.1.3 a Descripción y perfil del puesto	Se enviará oficio a la Secretaria General de SIACOP y SINTCOP invitando a utilizar lenguaje incluyente de género en la redacción del CCT. (cumplida)
4.3.1.3 c Inclusión de personas con discapacidad	Se presentó copia de contrato del C. Víctor Hernández Regalado y copia de adquisición de prótesis. (cumplida)
4.3.1.4 b Contrato laboral	Se presentó copia de contrato individual de José Augusto Hernández y Noemí Flores, intendentes y copia de catálogo de puestos enviado por el Lic. Felipe Velázquez. (cumplida)
4.3.3.1 b Entrega de reglamentos y documentos a personal.	Se presentó la lista con firma de recibido de personal a quien se le entregó CCT, Código de Conducta Institucional, Tríptico MEG y Folleto HS. (cumplida)
4.3.3.2 a Evaluación del Desempeño	La acción será presentar una propuesta de evaluación de desempeño. (en proceso)
4.3.4.2 e Igualdad de oportunidades	Se envió oficio de sugerencia a la C. Leonarda Pedraza, encargada del Departamento de Compras para contratar proveedores con personal femenino y masculino. (cumplida)
4.1.1 b Difundir política de Equidad de Género	Se envió oficio al Dr. Vargas donde se le informa de la entrega de 500 Trípticos donde se incluye la política a la comunidad del Colpos. (cumplida)
4.3.6.1 a Ambiente laboral	Faltaron evidencias de integración familiar y convivencia con el personal administrativo.
4.3.4.2 c Igualdad de oportunidades	Faltaron evidencias de participación del profesorado en congresos y conferencias. Se solicitarán a la Subdirección de Educación

4.3.6 Ambiente laboral y salud en el trabajo	No se presentaron evidencias de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.
4.3.8.1 c Sensibilización en equidad de género	Se integraron mensajes y oficios de autoridades y sindicatos con lenguaje incluyente . (cumplida)
4.4.1 e Evaluación del sistema de equidad de género	Se enviará informe de auditoría al Dr. Vargas, Director del Campus Montecillo.
4.4.3.1 Aplicación de indicadores	La Coordinación del MEG-Colpos realizará informe anual 2010.

Auditoría Interna 20 de julio de 2011

Requisito	Área de oportunidad
4.1.3 a Objetivos y metas organizacionales	No se presentó la evidencia de objetivos firmados por el Directos del Campus (cumplida)
4.3.1.1 b c Compromiso de reclutamiento y selección	No se presentaron evidencias de convocatorias para contratación y examen, a personal de nuevo ingreso.
4.3.1.4 c Difusión de beneficios y oportunidades MEG	Se entregarán Trípticos MEG y Pronunciamientos contra el HS a toda la comunidad del CP. (cumplida)
4.3.2 Capacitación	No se presentaron evidencias de carteles y programas de congresos y conferencias impartidos por el profesorado.

Auditoría de re-certificación 07 de octubre de 2011

Requisito	Área de oportunidad
4.3.5.1 c Compatibilidad entre el trabajo y el hogar en el hombre y la mujer	No se cuenta con un análisis de factibilidad costo-beneficio respecto a tener o no una guardería al interior del Campus. La acción correctiva será: hacer una investigación para establecer el número de niñas y niños menores de 6 años y en base a los datos obtenidos, el costo de operación de una guardería, para determinar su factibilidad.

6.- Reporte de Quejas.

El formato de queja se difundió a toda la comunidad a través de la página web y de las vitrinas con información del MEG, colocadas en los 8 enlaces del Campus.

7.- Retroalimentación al área auditada

La retroalimentación se dio a través de las auditorías internas, de las realizadas a otros campus y las realizadas al Campus Montecillo en el transcurso de todo el año. Esta retroalimentación se pudo ver en el resultado de la auditoria de recertificación que realizo INMUJERES en el mes de octubre.

8.- Necesidades de Recursos.

Véase punto 11.

9.- Programas de capacitación.

Durante el año 2011 se realizaron los siguientes talleres:

Evento	Instructor (a)	Fecha	No. de participantes
Taller: “Sensibilización en Género” “Leyes Mexicanas de Género” “Lenguaje Incluyente de Género” “Modelo de Equidad de Género” “Prevención de Hostigamiento Sexual”	MC Mariana Badillo Bárcenas 	16 y 17 de junio de 2011	11 Este taller se impartió al personal de Recursos Humanos.
Taller: “Prevención de Hostigamiento Sexual”	MC Mariana Badillo Bárcenas	20 de julio de 2011	4

			
Taller: “Prevención de Hostigamiento Sexual”	MC Mariana Badillo Bárceñas 	22 de julio de 2011	5
Conferencia: “Liderazgo con Equidad de Género”	Dra. Pilar Alberti Manzanares	8 de septiemb e de 2011	11

10.- Propuestas de mejora.

En relación al presupuesto y talleres, a principio de año se contactará con los posibles instructores para los diferentes talleres y en cuanto se libere el presupuesto se realizarán los trámites necesarios para que pueda ejercerse el presupuesto destinado a capacitación.

Se colocarán 4 vitrinas más con información del MEG en lugares estratégicos incluyendo Corporativo y Base de Combis.

11.- Informe Financiero.

INFORME FINANCIERO DE RECURSOS EXTRAORDINARIOS SUBCOMITE MEG-MONTECILLO EQUIDAD DE GENERO SECH 713

30-Nov-11

FOLIO	FECHA	DOCUMENTO	REQ	IMP	FED	PART	PROGRAMA	FOLIO TES	CONCEPTO	COMPROM.	EJERCIDO	OBSERVACIONES
	07/02/2011	OFICIO					33002534400		CANCELACION PAGO DE DOS CURSOS	\$ 0.00	\$ 0.00	SE COMPROBON EL MONTO DE \$1919 DE CURSOS EN CONCEPTO 23-11-2011
10009	04/06/2011	SOL.CH					33002534400		TRANSF. BANC. TALLER DE REPINTOS EN COLORES BLANCO, FRENTES 1-1024-30725 (SELECCION DE COLORES INTERIOR)	\$ 0.00	\$ 0.00	
1619	11/02/2011	OFICIO					37202534400		RECIBO CAAJA	\$ 0.00	\$ 0.00	
1619	15/06/2011	SOL.CH					37202534400		REALIZAR AUDITORIA AL MEG CAMPUS VERACRUZ 02-23 JUNIO	\$ 0.00	\$ 0.00	SE DEVOLUCION POR \$ 2.00
1789	15/06/2011	OFICIO					37202534400		TRANSF. BANC. REALIZAR AUDITORIA AL MEG CAMPUS VERACRUZ 02-23 JUNIO	\$ 0.00	\$ 0.00	
1855	17/06/2011	H.F.F.					37202534400		TRANSF. BANC. REALIZAR AUDITORIA AL MEG CAMPUS VERACRUZ 02-23 JUNIO	\$ 0.00	\$ 0.00	COMPROBON POR \$ 29.50
1855	21/06/2011	SOL.VANT					37202534400		P-30306 CH-SEGURO DE ESTACIONAMIENTO RESERVADO DE LA CIUDAD DE MEXICO. PLANEAS-AUTOMOBILES PERSONALES	\$ 0.00	\$ 0.00	
1855	21/06/2011	SOL.VANT					37202534400		P-30307 CH-SEGURO DE VERACRUZ 02-23 JUNIO	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 1.8700 SOLICITADO DAVID DEL VALLE PANAMA
1856	21/06/2011	HO.VANT					37202534400		P-30308 CH-SEGURO DE VERACRUZ 02-23 JUNIO	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 1.8700 SOLICITADO DAVID DEL VALLE PANAMA
1856	21/06/2011	HO.VANT					37202534400		P-30309 CH-SEGURO DE VERACRUZ 02-23 JUNIO	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00 COMPROBON TOTAL SV FOLIO 1855
1918	23/06/2011	SOL.VANT					37202534400		P-30304 CH-SEGURO DE PERSONAL PLATANO DAN UP	\$ 0.00	\$ 0.00	\$655.00 SOLICITADO DAVID DEL VALLE PANAMA SV COMPROBON POR \$ 1,860.00
2024	07/10/2011	H.F.F.					21102534400		P-30304 CH-SEGURO DE PERSONAL PLATANO DAN UP	\$ 0.00	\$ 0.00	
2024	07/10/2011	H.F.F.					21102534400		P-30305 CH-SEGURO DE PERSONAL PLATANO DAN UP	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 169.22
2707	26/07/2011	HO.VANT					26102534400		RECIBO CAAJA	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 2,356.50
2707	26/07/2011	HO.VANT					26102534400		RECIBO CAAJA	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00 COMPROBON SV FOLIO 1918 DEVOLVER \$955.00
2750	27/07/2011	H.F.F.					27102534400		P-30305 CH-SEGURO DE PERSONAL PLATANO DAN UP	\$ 0.00	\$ 0.00	\$266.92
30168	15/06/2011	SOL.VANT					37202534400		P-30315 CH-SEGURO DE PERSONAL PLATANO DAN UP	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 1,312.50 SV COMPROBON POR \$6,000.00
40365	18/02/2011	HO.VANT					37202534400		RECIBO CAAJA	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00 COMPROBON SV FOLIO 2018 DEVOLVER \$2,297.42
40-223-11	14/07/2011	OFICIO					33002534400		TRANSF. BANC. CURSOS TALLER PREPARACION DE HOSTALAMIENTO	\$ 0.00	\$ 0.00	\$21,822.00 COMPROBON CON CLAYSON BARRILLO BARRERA

Comprometido:	\$ 0.00	Ejercido:	\$42,606.25	Total Ejercido:	\$42,606.25
Asignado:	\$128,600.00	Disponible:	\$85,993.75		

NOTA: EL INFORME FINANCIERO MUESTRA LOS MOVIMIENTOS QUE IMPACTAN A LA FECHA, SIN EMBARGO, PUEDE QUE EXISTAN DOCUMENTOS EN TRÁNSITO O EN REVISIÓN QUE IMPACTEN SU PRESUPUESTO, POR LO QUE SE LE PIDE LO CONSIDERE.

Página 1 de

ATENTAMENTE

Dr. David H. del Valle P.
Representante del Subcomité MEG-Montecillo
"Por la equidad entre mujeres y hombres en el Colpos"

c.c.p Dra. Pilar Alberti Manzanares. Coordinadora del MEG- COLPOS.