






	PROCEDIMIENTO MEG:2003 (4.4.1. e)	CODIFICACIÓN (CP-MEG-F-22)
	Formato de Informe anual del MEG-Colpos	FECHA ELABORACIÓN: 25 febrero 2008. PÁGINA: 4 de 4





Dependencia objeto del informe : Subcomité MEG-Tabasco	Fecha del informe: 2012
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: <ul style="list-style-type: none"> - 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: Dra. Nydia del Rivero Bautista Representante Subcomité MEG-Tabasco.

Índice del Informe	Páginas
1. Trabajo en el Campus.	4
2. Política de Equidad de Género.	15
3. Objetivos y metas de Equidad de Género.	22
4. Resultados de auditorías internas y auditorías externas de Equidad de Género.	22
5. Reporte de áreas de oportunidad.	23
6. Reporte de quejas.	26
7. Retroalimentación al área auditada.	27
8. Necesidades de recursos.	27
9. Programas de capacitación.	27





1.- TRABAJO EN EL CAMPUS





Fecha	Actividad
06 de Enero	Tradicional “Rosca de Reyes”, se efectuó en la parte baja del edificio de gobierno.
01 de Febrero	Seminario “Modelo de Equidad de Género”, para los alumnos de nuevo ingreso, en el Auditorio del Campus Tabasco. 
07 de Febrero	Celebración día de la Candelaria, convivio con tamales en la cafetería del Campus 
09 de Febrero	Conferencia titulada “Salud Preventiva”, impartida por el Dr. Gersón Cordova Lugo. 

<p>14 de Febrero</p>	<p>Celebración del día del amor y la amistad en la cafetería del Campus.</p> 
<p>09 de Marzo</p>	<p>Día Internacional de la Mujer, evento realizado en el Auditorio del campus. Se impartió una Conferencia titulada “Cáncer de Mama”, dada por la Dra. Magdalena Leue Luna, Profra. de la División Académica de Ciencias de la Salud – UJAT, a las 10:00 horas.</p>  <p>A las 13:00 horas se proyectó la película “La otra familia”</p> 
<p>15 de Marzo</p>	<p>Presentación de la película “Irreversible”.</p> 



22 de Marzo	<p>Ciclo de cine se proyectó la película “Milk”</p> 
29 de Marzo	<p>Ciclo de cine proyectó la película “El niño de la pijama de rayas”</p> 
12 de Abril	<p>Ciclo de cine, se proyectó la película “Cicatrices”</p> 
15 de Abril	<p>Auditoría interna realizada por el subcomité MEG-Tabasco al subcomité MEG-Puebla.</p> 


19 de Abril	<p>Ciclo de Cine, película: “Un Sueño Posible”</p> 
25 de Abril	<p>Conferencia titulada Cáncer de Próstata, impartida por el Dr. Franklin Martínez Frías, Coordinador Médico de la Jurisdicción Cárdenas – Secretaría de Salud, a partir de las 9:00 horas.</p> 
26 de Abril	<p>Ciclo de Cine, película: “La vida en rosa”</p> 


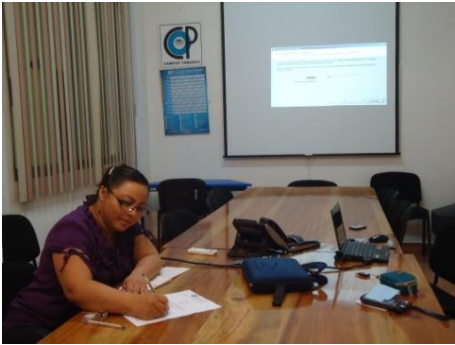

28 de Abril	<p>Curso-taller “Educar a padres e hijos” y se presentó al final un show cómico musical “Títeres de Chocolate” para celebrar el Día del Niño y la Niña, el evento se llevó a cabo de 10:00 a 13:00 horas.</p> 
11 de Mayo	<p>Celebración “Día de las Madres”, se realizó en el salón los Ciruelos del Hotel Madan.</p> 
17 de Mayo	<p>Ciclo de Cine, película: “La chica que soñaba con un cerillo y un galón de gasolina”</p> 
24 de Mayo	<p>Ciclo de Cine, película: “La Reyna en el Palacio de las Corrientes de Aire”.</p> 

28 de Mayo	<p>Conferencia Titulada: ¿Qué es la Colposcopia?, impartida por el Dr. Agustín Acosta Gallegos para la comunidad del Campus</p> 
31 de Mayo	<p>Ciclo de Cine, película. “Up, una aventura de altura”.</p> 
07 de Junio	<p>Ciclo de Cine, película. “Los piratas de Silicon Valley”.</p> 
14 de Junio	<p>Ciclo de cine, película: “Panzazo”</p> 

<p>15 de Junio</p>	<p>Celebración “Día del Padre”, el evento se realizó en el campo experimental del km. 21</p> 
<p>28 de Junio</p>	<p>Auditoria Interna al Campus Tabasco, que realizo el Subcomité MEG-Puebla y se llevó a cabo en la Dirección del Campus</p> 
<p>29 de Junio</p>	<p>Conferencia Magistral “Política de igualdad entre mujeres y hombres en el contexto internacional y nacional” impartida por la Dra. Pilar Alberti</p> 

29 de Junio	<p>Entrega de la recertificación del MEG otorgada por INMUJERES, en un evento realizado en el pasillo de la ciencia del Campus</p> 
09 de Julio	<p>Entrega de Manuales y Trípticos de HyAS a trabajadores, estudiantes y académicos.</p>
12 de Julio	<p>Ciclo de Cine, película: “Pan y Tulipanes”</p> 
19 de Julio	<p>Ciclo de Cine, Película: “El Pozo”</p> 
02 de Agosto	<p>Taller de “Cultura Forestal” impartido por el Ing. José L. Arias López. Jefe del Depto., de Capacitación, Transferencia de Tecnología y Cultura Forestal.</p> 

18 de Octubre	<p>Conferencia titulada “La Menopausia” impartida por el Dr. Franklin Martínez Frías, Médico Cirujano , Especialista en Medicina Familiar de la Jurisdicción Sanitaria Cárdenas de la Secretaría de Salud.</p> 
18 de Octubre	<p>Entrega de trípticos sobre los temas Cáncer de próstata y Cáncer de mama.</p> 
19 de Octubre	<p>Conferencia titulada “Salud Visual” e impartida por el Consultor de Negocios el C. Mariano Aguilar Mendoza.</p> 

<p>22 de Noviembre</p>	<p>Taller Prevención del Hostigamiento Sexual y la presentación de la película titulada “Perdón María”, el evento se efectuó en la biblioteca del Campus.</p> 
<p>07 de Diciembre</p>	<p>Curso con el tema “Sensibilización en género” impartida por la Dra. Nydia del Rivero Bautista, en la Sala de Juntas del Campus, para el personal administrativo.</p> 
<p>10 de Diciembre</p>	<p>Reunión fin de año, celebrada en la palapa San Diego</p> 

<p>11 de Diciembre</p>	<p>Intercambio de regalos entre alumnos (as), académicas (os) y personal administrativo, realizado en la segunda planta del Edificio de Gobierno</p> 
----------------------------	---

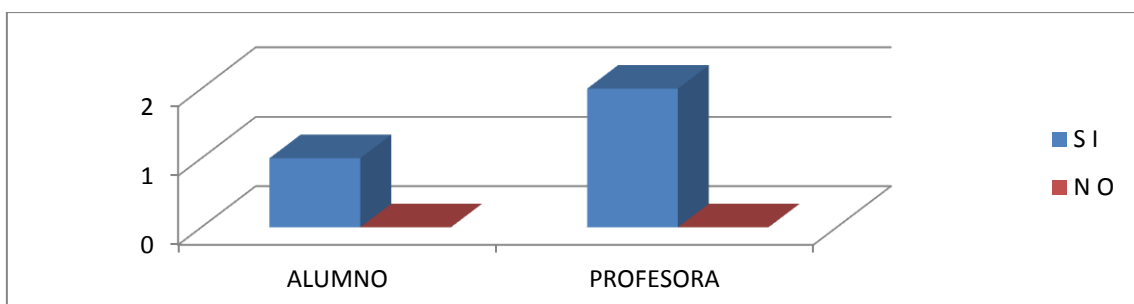
2.-Política de Equidad de Género.

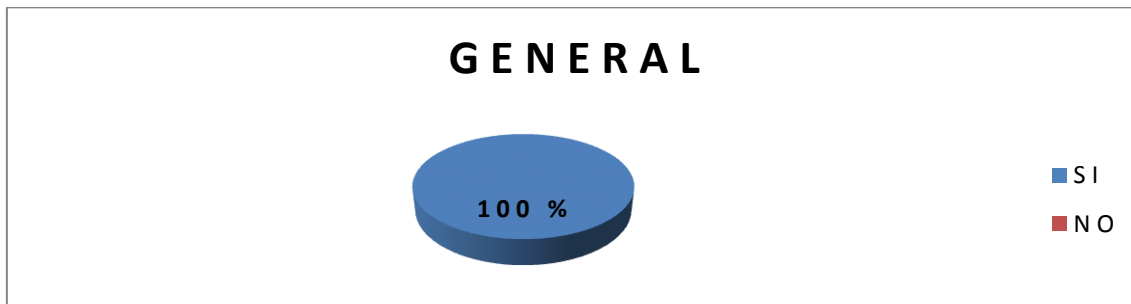
Política de Equidad de Género del Colegio de Postgraduados en Ciencias Agrícolas

“Las personas que trabajamos en el Colegio de Postgraduados promovemos la calidad de vida de la sociedad a través de la generación de conocimiento para el manejo sustentable de los recursos naturales y la producción de alimentos nutritivos e inocuos. Para lograr esos objetivos nos comprometemos a promover en el Colpos la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación en el acceso al empleo y la prevención del hostigamiento sexual a través de acciones afirmativas a favor del personal. Con ello promovemos un ambiente sano y condiciones armoniosas de trabajo que favorezcan la equidad de género”.

Se realizó un cuestionario para conocer la opinión de la comunidad del Campus sobre la Política de Equidad de Género y solo tres personas respondieron. Se procedió a realizar gráficas, obteniéndose los resultados que se muestran a continuación::

2.1 ¿Sabe que el Colegio de Postgraduados aplica el Modelo de Equidad de Género en coordinación con el Instituto Nacional de las Mujeres?

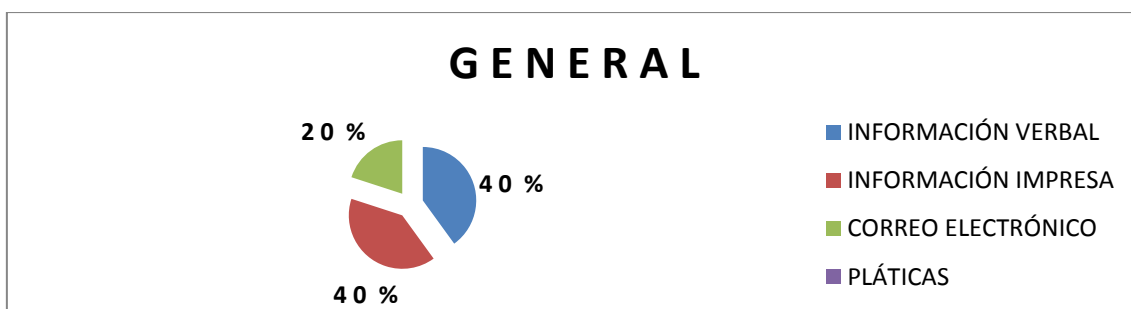
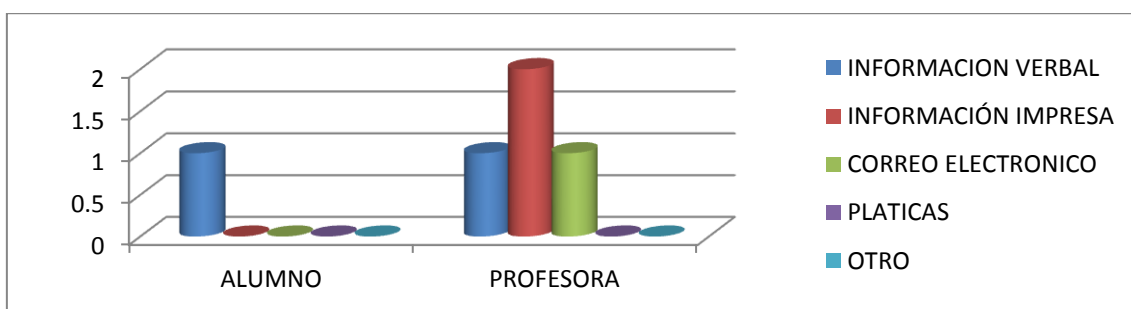




COMENTARIO:

La grafica general nos muestra que el 100% de los que contestaron la encuesta saben que se aplica el Modelo de Equidad de Género en coordinación con el Instituto Nacional de las Mujeres en el Colegio de Postgraduados.

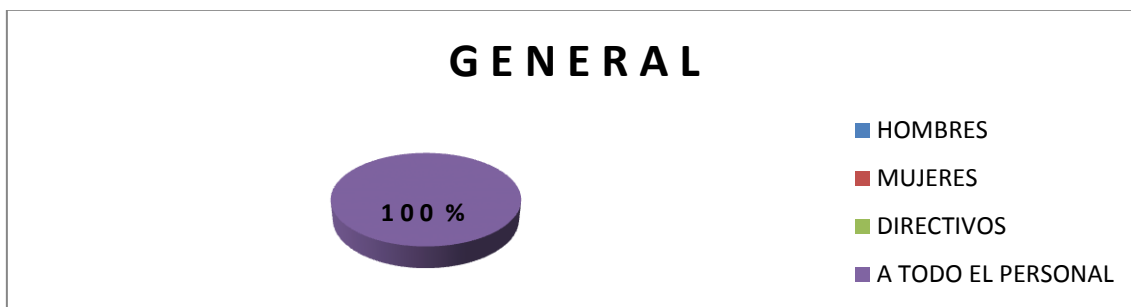
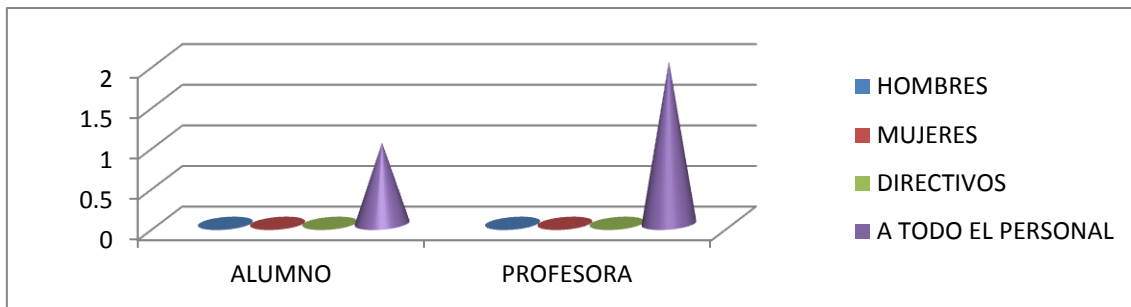
2.2 ¿Cómo se enteró de la aplicación del Modelo de Equidad de Género en el Colegio?



COMENTARIO:

En la grafica general se puede observar, que de las personas encuestadas el 40% se enteró de la aplicación del Modelo de Equidad de Género en el Colegio de Postgraduados por medio de Información verbal, otro 40% por Información Impresa y un 20% por correo electrónico.

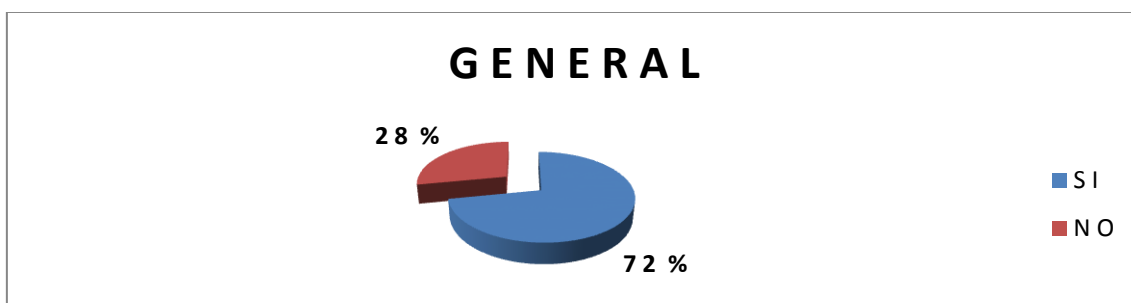
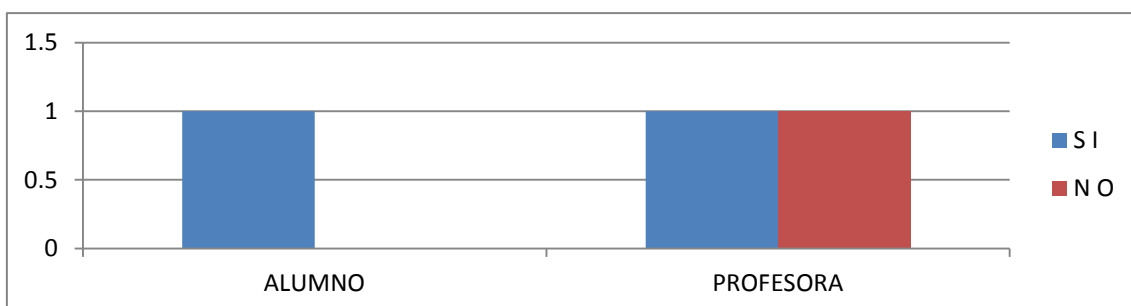
2.3 ¿A quién considera que beneficia este Modelo de Equidad de Género?



COMENTARIO:

En la grafica general, el 100% de las personas que contestaron la encuesta, mencionan que el Modelo de Equidad de Genero beneficia a todo el personal.

2.4 ¿Conoce la Política de Equidad de Género?

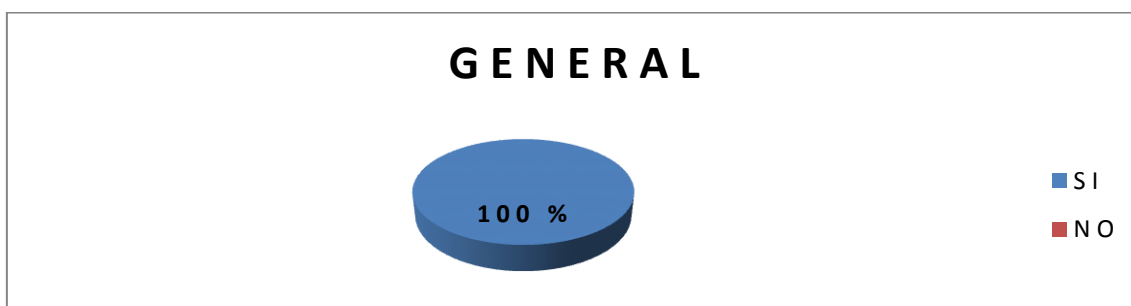
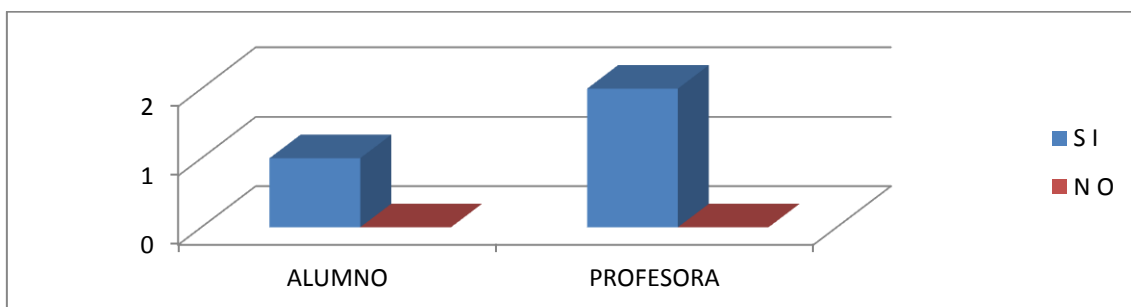


COMENTARIO:

Esta grafica general nos muestra, que el 72% de la población que contesto las encuestas, si conoce la Política de Equidad de Género y un 28%, no conoce la

Política de Equidad de Género. Por lo anterior, se realizara las siguientes acciones a favor del personal: difundir y promover la Política de Equidad de Género, mediante la entrega de trípticos y folletos, al personal, visitantes, estudiantes y público en general que ingresen al Campus con el apoyo del subcomité del Campus.

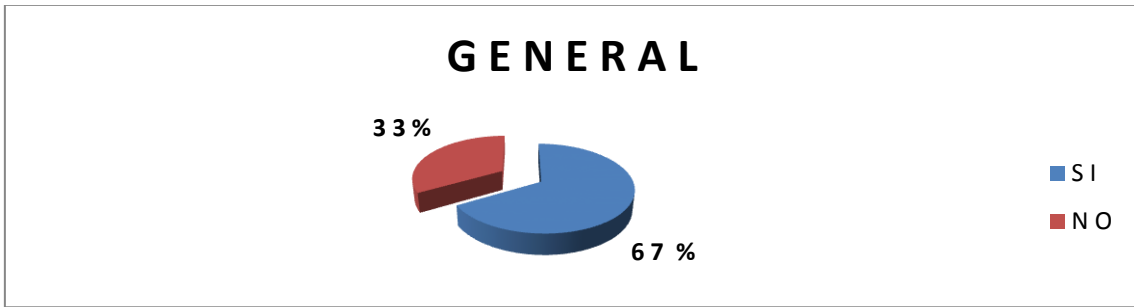
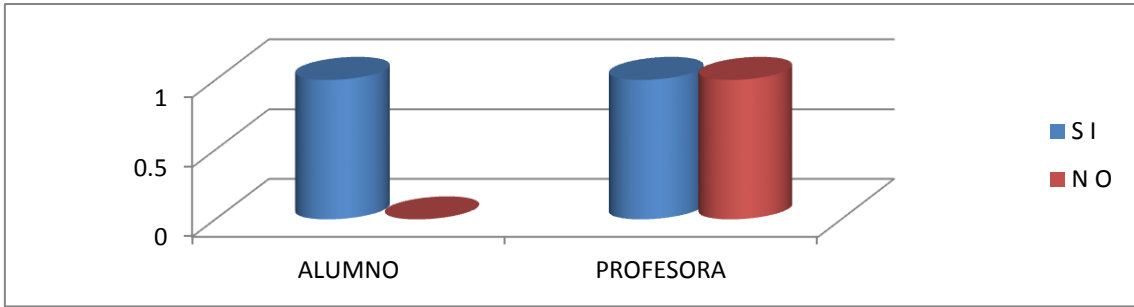
2.5 ¿La Política de Equidad de Género incluye un compromiso para promover la igualdad entre mujeres y hombres, la prevención y erradicación del hostigamiento sexual, así como la promoción de un ambiente sano de trabajo?



COMENTARIO:

La grafica general nos muestra que las personas que contestaron la encuesta, conocen que la Política de Equidad de Género SI 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.

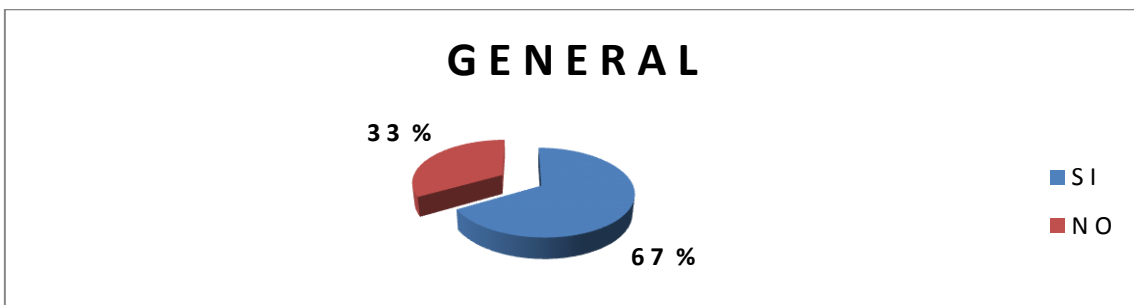
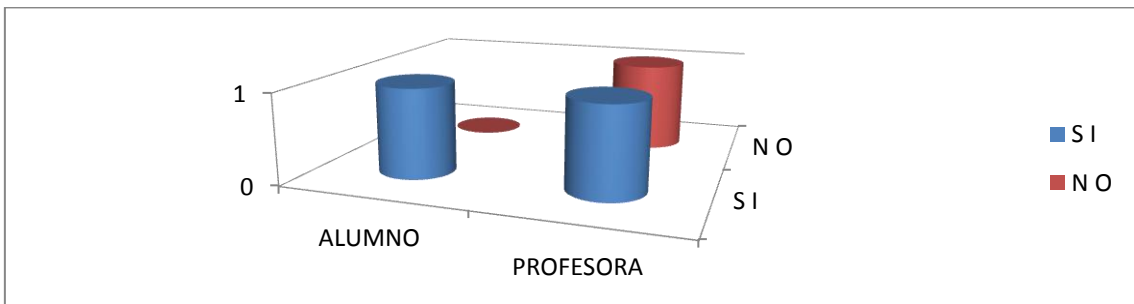
2.6 ¿Sabe qué beneficios obtiene con la aplicación de la Política de Equidad de Género?



COMENTARIO:

La grafica general indica que el 67% de la población que contesto la encuesta, sabe qué beneficios obtiene con la aplicación de la Política de Equidad de Género, por otro lado el 33% no sabe qué beneficios obtiene con la aplicación de esta política. Los encuestados no mencionaron que tipos de beneficios conocen.

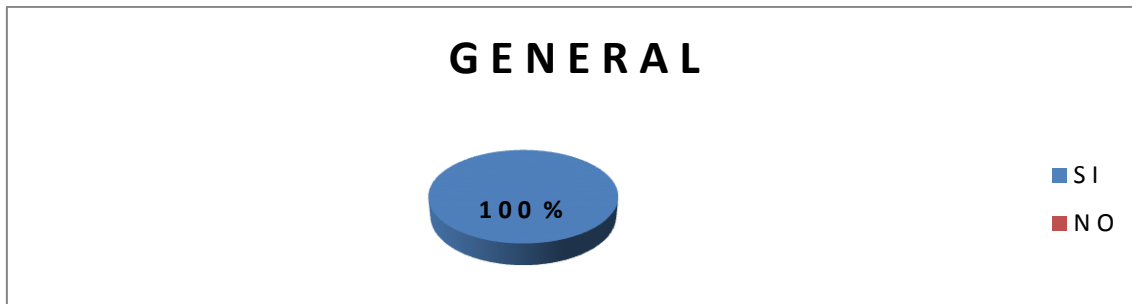
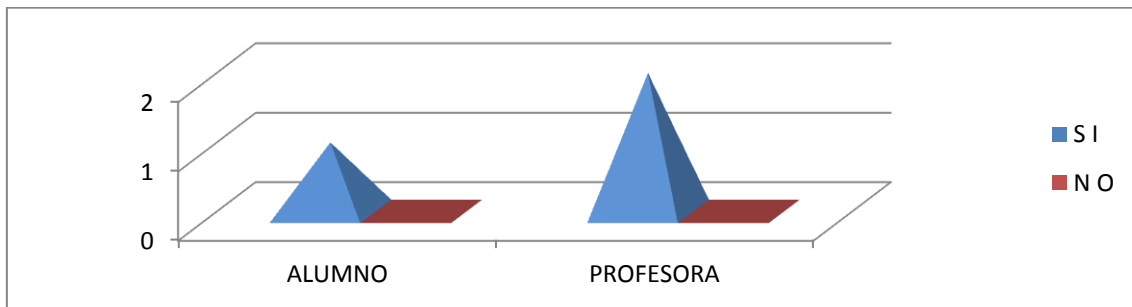
2.7 ¿Sabe qué obligaciones adquiere con la aplicación de la Política de Equidad de Género?



COMENTARIO:

La grafica general, indica que el 67% de la población que contesto la encuesta, saben que obligaciones adquieren con la aplicación de la Política de Equidad de Género y el 33% no saben que obligaciones adquieren con la aplicación de esta Política. En observaciones no mencionaron las obligaciones.

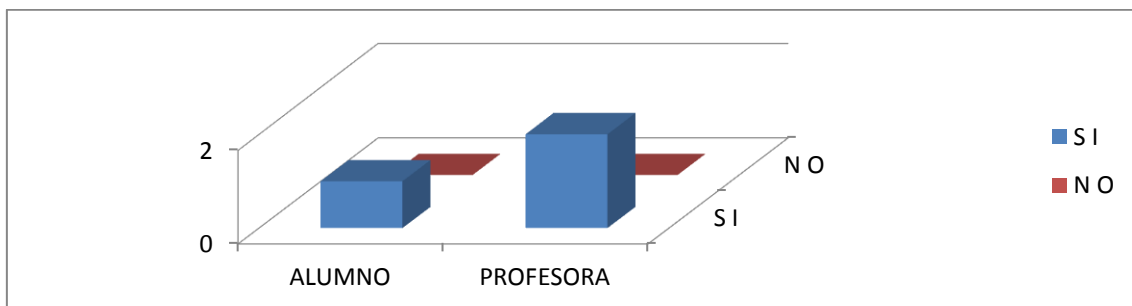
2.8 ¿Sabe quién es la Coordinadora del Modelo de Equidad de Género?

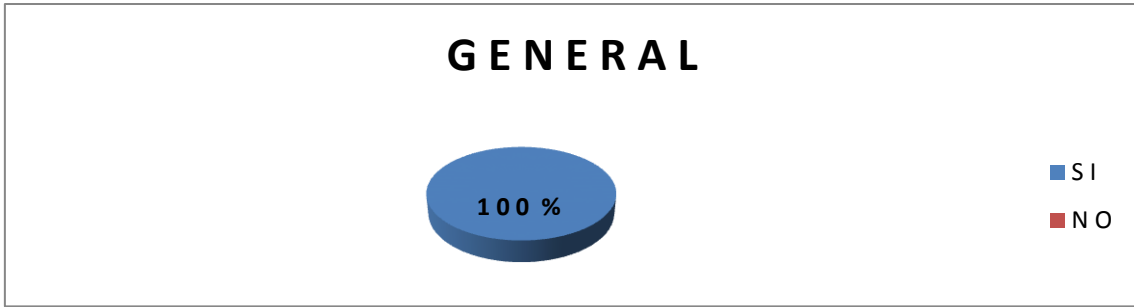


COMENTARIO:

La grafica general, nos muestra que el 100% de la población que contesto la encuesta, sabe quien es la Coordinadora del Modelo de Equidad de Género, en el Campus.

2.9 ¿Sabe quiénes forman el Subcomité del Modelo de Equidad de género de su Campus?

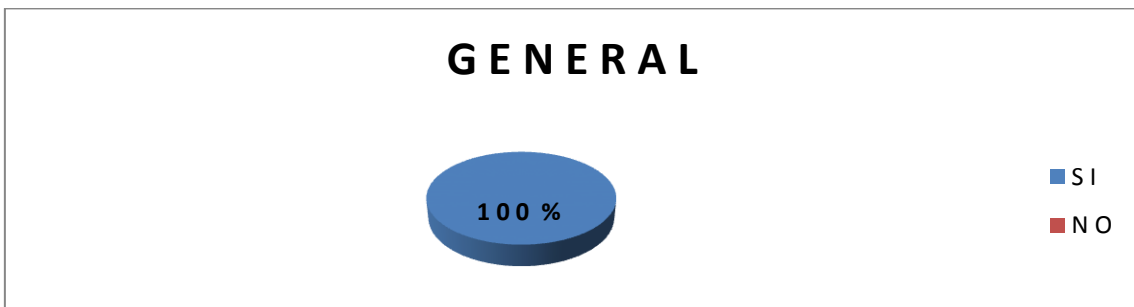
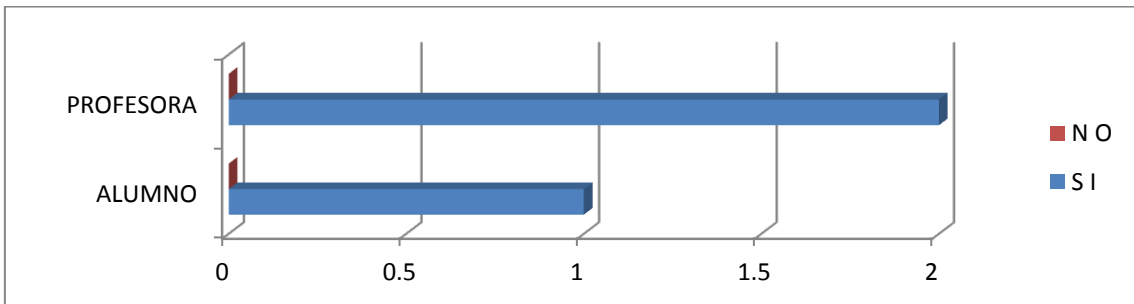




COMENTARIO:

Los encuestados (100%) refieren que conocen a los integrantes del Subcomité del Modelo de Equidad de Género del Campus.

2.10 ¿Sabe quién puede proporcionar mayor información respecto al Modelo de Equidad de Género?



COMENTARIO:

Esta última grafica general, nos muestra que el 100% la población que contesto la encuesta sabe quien puede proporcionar mayor información respecto al Modelo de Equidad de Género.

3.- Objetivos y Metas de Equidad de Género.

Los objetivos y metas se redefinieron en 2011, considerando los resultados del Diagnóstico de Clima Laboral y Prevención de Hostigamiento Sexual realizado en el Colegio de Postgraduados.

OBJETIVOS Y METAS

Objetivo 1. Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación en el Campus Tabasco..

Meta 1. Eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres en aspectos laborales para 2014 en el Campus Tabasco.

Objetivo 2. 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).

Meta 2. Capacitar en equidad de género a personal laboral y estudiantil para 2014.

Objetivo 3. Realizar investigación generadora de conocimiento pertinente para el manejo sustentable de los recursos naturales y la producción de alimentos nutritivos e inoocuos y de otros bienes y servicios.

Meta 3. Realizar investigación en el Campus Tabasco para el manejo sustentable que incluya la equidad de género para 2014.

Objetivo 4. Mejorar la calidad de vida de la sociedad y retroalimentar las actividades académicas a través de la vinculación.

Meta 4. Mejorar la calidad de vida del personal laboral del Colpos a través de un ambiente de respeto y no discriminación.

Objetivo 5. Contar con procesos administrativos certificados que apoyen en forma eficaz y eficiente las actividades sustantivas de la institución.

Meta 5. Generar procesos certificados eliminando cualquier discriminación.

4.-Resultado de las Auditorías Internas y Auditorías Externas de Equidad de Género

a) Auditoria Interna de seguimiento del Subcomité-MEG Tabasco al Subcomité-MEG Puebla

Fecha: 20 de Junio de 2012.

Asistentes: Dra. Pilar Alberti Manzanares, Dra. Nydia del Rivero Bautista, Lic. Vianey Gutiérrez González, Dra. Blanca Alicia Salcido Ramos, Dr. Esteban Martínez Dajui, Dr. Luis Alberto Villareal y MC. María del Rosario Figueroa Rodríguez.

Se llevó a cabo la auditoría interna al Campus Puebla y se encontraron 20 áreas de oportunidad.

b) Auditoria Interna de Seguimiento que realizó el subcomité del MEG-Puebla al subcomité del MEG-Tabasco

Fecha: 29 Junio del 2012.

Asistentes: Dra. Nydia del Rivero Bautista, Dra. Pilar Alberti Manzanares, Dra. Blanca Alicia Salcido Ramos, Dr. Esteban Martínez Dajui, Dr. Luis Alberto Villareal, Mtra. María del Rosario Figueroa Rodríguez, TS. Celia López Acosta y Lic. Vianey Gutiérrez González.

Durante la Auditoria interna se abrieron 31 áreas de oportunidades.

5.- Reporte Áreas de oportunidad.

Resultados de la Auditoría interna de Seguimiento realizado por el Subcomité MEG-Puebla el día 29 de Junio de 2012, cuya representante es la Dra. Blanca Alicia Salcido Ramos.

REQUISITO	AREA DE OPORTUNIDAD
4.1.1. c) Evaluación de la Implementación de la política.	Si bien ha aplicado la evaluación de la política en 2010, faltaría aplicar el formulario actualizado en el 2011 y realizar la sistematización de los resultados.
4.1.2.1 b) Formato de AA y AFP que especifique las acciones a seguir.	Elaborar los formatos de AA y AFP de las acciones que resulten del análisis del Segundo Cuestionario de Cultura Institucional.
4.1.2.1 d) Autorización de las acciones afirmativas.	Falta realizar las acciones afirmativas derivadas de cuestionario y la autorización por parte de la Dirección del Campus, la Coordinación y la representante del subcomité MEG Tabasco.
4.1.3 b) Difusión de objetivos y metas.	Presentar la lista de recibido de objetivos y metas.
4.1.3 c) Seguimiento e información de objetivos y metas al Campus.	Se han identificado los beneficios de objetivos y metas, falta informar al Comité Académico y al personal del Campus.

4.2.2 b) Informe de la Coordinadora del MEG.	Realizar el informe correspondiente al 2011 por parte de la coordinadora del MEG.
4.2.2 c) Autoridad de la Coordinadora para estudiar casos de hostigamiento y abuso sexual.	Difundir el nuevo folleto de Prevención y Atención de casos de Hostigamiento y Discriminación por parte de la Coordinadora del MEG.
4.3.1.1 a) Compromiso de Reclutamiento y Selección de Personal.	El contrato colectivo de trabajadores del Colegio ha modificado la clausula que refiere a este requisito del MEG, se solicitará a la administración del Campus ejemplar de Contrato Colectivo 2011-2013.
4.3.1.1 a) Compromiso de promover igualdades de oportunidades en el reclutamiento y selección de personal.	Sugerir el cambio de redacción de la Clausula 21 y 22 del SINTCOP y de la clausula 21 del SIACOP para incorporar el lenguaje incluyente de género y cumplir con el requisito de la igualdad de oportunidades.
4.3.1.1 c) Sistemas Informales de Reclutamiento y Selección en todos los niveles del Campus.	Presentar a la administración del Campus el formato del Campus Puebla de los requisitos para la contratación de personas por honorarios.
4.3.1.4 a) Descripción y perfil de puestos de trabajo.	La Coordinadora del MEG Colpos mandará copia de la contestación del Sindicato de Trabajadores y del Corporativo aceptando la inclusión del lenguaje de género en el Catalogo de Puestos de Trabajo.
4.3.1.3 c) Personas con algún tipo de discapacidad en el Campus.	Presentar foto de personal con discapacidad (caso de la persona en silla de rueda contrato en el campus).
4.3.2.1 a) Detención de Necesidades de Capacitación.	Debido a que existe un método que aplican las subcomisiones de capacitación y adiestramiento para detectar las necesidades de capacitación, pero dicho método no está documentado por escrito. La Coordinadora del MEG solicitara a los encargados de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento reunión para tratar el tema.
4.3.2.2 d) Cursos no tradicionales de su sexo.	Proponer a la Comisión mixta de Capacitación y Adiestramiento ofrezca curso no tradicionales de su sexo (Ejemplo: Plomería, carpintería, electricidad y cambio de llantas para mujeres. Cocina, atención de bebés, costura para hombres).

4.3.2.2 e) Cursos de Equidad para Recursos Humanos.	Si bien se impartió el curso el 4 de octubre de 2011 a Recursos humanos, no se presentaron evidencias de la lista de asistencia.
4.3.2.2 f) Acceso a la información de la capacitación.	Si bien se difunde la capacitación al personal académico a través de correos electrónicos, sin embargo falta evidencia para el personal administrativo. (Fotografías, correos electrónicos y convocatorias).
4.3.3.2 a) Evaluación del desempeño.	La Coordinadora del MEG se reunirá con la comisión Mixta de Escalafón para explicar el sustento legal de este requisito.
4.3.4.2 d) Contratación de personal discapacitado.	Si bien existe el análisis de factibilidad, el subcomité MEG Tabasco enviará oficio al (Lic. Escalante) para considerar la contratación de personal con alguna discapacidad en próximas contrataciones por honorarios.
4.3.4.3 b) Políticas de sueldo y salarios.	Si bien se cuenta con política de salario para el personal de base del Colegio, falta evidencia de factura o recibos de honorarios de prestador@s de servicio.
4.3.5.1 a) Mecanismos para conocer sugerencia de empleadas y empleados.	Si bien existen sugerencias del MEG, falta poner a disposición permanente el anexo 41 "Formato de Sugerencias" teniendo siempre fotocopias disponibles y cercanas al buzón de sugerencias.
4.3.5.1 c) Análisis beneficio costo de guardería.	Si bien se envió oficio a recursos humanos para solicitar una lista de hij@s del personal del campus es necesario realizar el análisis costo-beneficio, paquetes de juegos.
4.3.5.1 g) Reconocimiento por la utilización de permiso de paternidad.	El Subcomité del MEG Tabasco proponga el formato de reconocimiento a los papás que hagan uso de esta prestación.
4.3.6.1 a) Eventos de Integración del Personal.	Si bien existen eventos de integración del personal del campus, es necesario contar con una mampara del MEG, para difundir eventos, efemérides, mensajes de la dirección sobre el MEG y otros asuntos relacionados con el MEG.
4.3.6.1 B) Promover ambientes sensibles al género en término de lenguaje bromas y comentarios.	Si bien se presentó evidencia de los comunicados del director del campus a las subdirecciones y a los jefes de departamento respecto a la utilización del lenguaje de género en todos los oficios, falta evidencia del comunicado a toda la comunidad

	invitando a utilizar lenguaje respetuoso en bromas y comentarios para que no sean sexistas (ejemplo: comunicando Campus Campeche).
4.3.6.2 b) Condiciones de trabajo y de salud de Trabajado@s.	Solicitar a la Subcomisión de Seguridad e Higiene los reglamentos del uso de los laboratorios y fotos de ubicación de los mismos.
4.3.6.2 c) Reglamentos y Normas referentes a Salud e Higiene (estado de gestación y lactancia de mujeres contratadas por honorarios).	La Coordinadora del MEG consultará al área administrativa del Colegio la posibilidad de que este personal cuente con los horarios y tiempos necesarios para lactancia.
4.3.6.2 d) Espacio e Instalación necesarias para trabajar eficientemente.	El Subcomité MEG Tabasco solicitará una oficina con archivero, librero, mesa, multifuncional, impresora a color, laptop, cámara fotográfica y cañón, para realizar eficientemente su trabajo.
4.3.7.1 b) Difundir la información sobre hostigamiento sexual.	Difundir permanentemente el cartel sobre hostigamiento sexual así como el pronunciamiento de SAGARPA y del COLPOS, en la mampara del MEG-Tabasco.
4.3.7.1 b) Capacitación sobre Prevención de Hostigamiento Sexual.	Impartir un taller de capacitación sobre prevención de hostigamiento sexual a la comunidad del Campus el 25 de noviembre del 2012.
4.3.8.1 b) Difusión de la importancia del sistema de gestión de equidad de género.	Solicitar al director del campus que instruya a los subdirectores para que utilicen el slogan y el logotipo del MEG al pie de página de todos los oficios.
4.4.3.1 b) Comparación de diagnósticos anteriores y últimos.	El Subcomité MEG Tabasco realizará el análisis de resultados del 2008 y 2011 incluidos en el segundo cuestionario de cultura institucional.

6.- Reporte de Quejas

Actualmente el formato de queja por hostigamiento sexual y discriminación se difunde de diferentes formas:

- Por medio de la página web.
- Correo Electrónico
- Manual MEG.
- Entregado personalmente junto con manual MEG y tríptico.

En el año 2012 se integraron dos reportes de quejas en los formatos establecidos y se enviaron al Organismo Interno de Control (OIC) y a la Dirección Jurídica.

7.- Retroalimentación del Área auditada.

El mecanismo para la retroalimentación se basa en la realización de las auditorías internas de seguimiento que se dan entre los Campus mediante un programa anual.

El 20 de Junio del 2012 el Subcomité-MEG Tabasco auditó al Subcomité- MEG-Puebla y posteriormente el Subcomité MEG-Puebla auditó al Subcomité MEG-Tabasco el pasado 29 de Junio. Con este método de Auditorías Internas de Seguimiento en todos los campus se hace una retroalimentación del trabajo que se ha venido realizando durante el año, al igual que se identifican las acciones que aún faltan por hacer.

8.- Necesidades de Recursos

La Coordinación MEG-Colpos depositó \$115,000.00 pesos al subcomité MEG-Tabasco como presupuesto para el año 2012.

El presupuesto otorgado al Campus se determina mediante un programa de actividades y calendarización. Algunas de las actividades se retrasan o no se llevan a cabo debido a que las transferencias de los recursos económicos llegan con un mes o tres de atraso.

Con el dinero presupuestado se realizan las diferentes actividades como cursos, talleres, conferencias y otras actividades que están dentro del programa anual.

9.- Programa de Capacitación

Durante el 2012 estos fueron los talleres y cursos impartidos en el Campus Tabasco.

Talleres	Fecha
“Educar a Padres e Hijos”	28/04/2012
Sensibilización en Equidad de Género	07/12/2012

10.- Propuesta de Mejora

Incentivar a la participación de la comunidad académica en los eventos, talleres y en las actividades en general que realizan el subcomité MEG-Tabasco.

Invitar a personas comprometidas con la institución y el trabajo que implica ser integrante de dicho subcomité y que va a participar en el proceso de elección de los nuevos (as) integrantes del Subcomité MEG-Tabasco 2013-2016.