



CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE QUINTANA ROO.
Acta de la Segunda Sesión Ordinaria 2026 del Comité de Ética y Prevención de
Conflicto de Interés del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo.

En la ciudad de Chetumal, Quintana Roo, siendo las diez horas con cinco minutos del día **diecisiete del mes de agosto del año dos mil veintiséis**, se encuentran reunidos en la Sala de Juntas del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, ubicado en Av. 5 de mayo, número 19, esquina Carmen Ochoa de Merino, colonia Plutarco Elías Calles, de la ciudad del Chetumal, Quintana Roo, las personas servidoras públicas, el **Lic. Carlos Omar Vázquez Alpuche, Director de Formación y Desarrollo Educativo del CCLQROO**; la **Lcda. Yancy Fernanda Echeverría Sala, Secretaria Particular del CCLQROO**; la **Lcda. Elda Josefina Vázquez Calderón, Jefa de Departamento de Recursos Humanos del CCLQROO**; la **Lcda. Daniela Carolina González Tosca, Secretaria del CCLQROO**; y la **Lcda. Karen Guadalupe Hernández Escalante, Analista Profesional del CCLQROO**, con el objetivo de llevar a cabo la Segunda Sesión Ordinaria 2026 del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, para desahogar el siguiente:

ORDEN DEL DÍA

- I. Verificación y declaración de la existencia del quórum de la Segunda Sesión Ordinaria 2026;
- II. Consideración y aprobación, en su caso, del orden del día;
- III. Lectura y aprobación, en su caso, del Acta de la Primera Sesión Ordinaria 2026;
- IV. Presentación del seguimiento al Programa Anual de Trabajo del COEPCI 2026;
- V. Presentación del Reporte de Resultados de la Encuesta de Clima Laboral 2026;
- VI. Presentación de Delación CCLQROO/COEPCI/DELACIÓN/0001/2026 y Delación CCLQROO/COEPCI/DELACIÓN/0002/2026, por parte de la Secretaria Ejecutiva al COEPCI;
- VII. Lectura de los acuerdos tomados durante la sesión; y
- VIII. Clausura de la Segunda Sesión Ordinaria 2026.

DESARROLLO DEL ORDEN DEL DÍA

I. VERIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DE LA EXISTENCIA DEL QUÓRUM DE LA SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA 2026:

En desahogo al primer punto del orden del día, la Lcda. Luz Adriana Buitrón Azueta, Notificadora Laboral y Secretaria Ejecutiva, procede a realizar el pase de lista correspondiente de las personas servidoras públicas presentes en dicha sesión:

1. Lic. Carlos Omar Vázquez Alpuche, Director de Formación y Desarrollo Educativo del CCLQROO y Presidente;
2. Lcda. Yancy Fernanda Echeverría Sala, Secretaria Particular del CCLQROO y Miembro Público Propietario;
3. Lcda. Elda Josefina Vázquez Calderón, Jefa de Departamento de Recursos Humanos del CCLQROO y Miembro Público Propietario;
4. Lcda. Daniela Carolina González Tosca, Secretaria del CCLQROO y Miembro Público Propietario; y
5. Lcda. Karen Guadalupe Hernández Escalante, Analista Profesional del CCLQROO y Miembro Público Propietario.

Considerando que se encuentra presente la mayoría de los miembros del Comité, se determina que existe el quórum legal para sesionar; por lo que se declara procedente la instalación de esta sesión, y los acuerdos que se tomen en ella, tendrán la validez correspondiente.

II. CONSIDERACIÓN Y APROBACIÓN, EN SU CASO, DEL ORDEN DEL DÍA:

La Lcda. Luz Adriana Buitrón Azueta, en su calidad de Secretaria Ejecutiva, procedió a dar lectura del orden del día y derivado de ello, se generó el siguiente acuerdo:



- **ACUERDO CCLQROO/2S.O.COEPPI/001/2026:** Se realizó la presentación del orden del día de la Segunda Sesión Ordinaria 2026 del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo.

III. LECTURA Y APROBACIÓN, EN SU CASO, DEL ACTA DE SESIÓN ANTERIOR:

Se presenta el Acta de la Primera Sesión Ordinaria 2026 del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, y se hace del conocimiento de los presentes, que dicho documento se encuentra disponible para su libre consulta en la página oficial del Centro. **Anexo 1.**

Derivado de lo anterior se generó el siguiente acuerdo:

- **ACUERDO CCLQROO/2S.O.COEPPI/002/2026:** Se da por presentada el Acta de la Primera Sesión Ordinaria 2026 del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo.

IV. PRESENTACIÓN DEL SEGUIMIENTO AL PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO DEL COEPCI 2026:

En el uso de la voz, la Lcda. Luz Adriana Buitrón Azueta, Secretaria Ejecutiva, presentación del seguimiento al Programa Anual de Trabajo del COEPCI 2026; mismo que no contó con observaciones adicionales. **Anexo 2.**

Dictándose el siguiente acuerdo:

- **ACUERDO CCLQROO/2S.O.COEPPI/003/2026:** Se realizó la presentación del Informe Anual de Actividades del COEPCI.

V. PRESENTACIÓN DEL REPORTE DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA LABORAL 2026:

En seguimiento al presente punto, en uso de la voz, el Lic. Carlos Omar Vázquez Alpuche, Director de Formación y Desarrollo Educativo y Presidente, realiza la presentación del Reporte de Resultados de la Encuesta de Clima Laboral 2026. **Anexo 3.**

Derivado de lo anterior se procede con el siguiente acuerdo:

- **ACUERDO CCLQROO/1S.O.COEPPI/004/2026:** Se aprueba por unanimidad de votos la presentación del Programa Anual de Trabajo del COEPCI 2026.

VI. PRESENTACIÓN DE LA DELACIÓN CCLQROO/COEPCI/DELACIÓN/0001/2026 Y DELACIÓN CCLQROO/COEPCI/DELACIÓN/0002/2026, POR PARTE DE LA SECRETARIA EJECUTIVA AL COEPCI:

En el uso de la voz, la Lcda. Luz Adriana Buitrón Azueta, procedió a realizar la presentación y entrega de la Delación CCLQROO/COEPCI/DELACIÓN/0001/2026 y de la Delación CCLQROO/COEPCI/DELACIÓN/0002/2026, al COEPCI, quedando de conformidad entre los Miembros Públicos Propietarios presentes y el Presidente, agendar una Sesión Extraordinaria, dentro de los 20 días vigentes, tal como menciona el Lineamiento en el Artículo 21, para dar oportuno seguimiento.

Derivado de lo anterior, se procede a realizar el siguiente acuerdo:

- **ACUERDO CCLQROO/2S.O.COEPPI/005/2026:** Se da por presentada la Delación CCLQROO/COEPCI/DELACIÓN/0001/2026 y de la Delación CCLQROO/COEPCI/DELACIÓN/0002/2026, por parte de la Secretaria Ejecutiva al COEPCI.

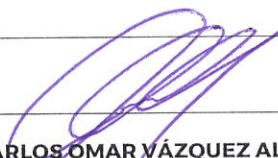
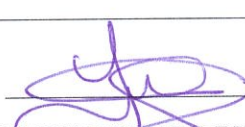
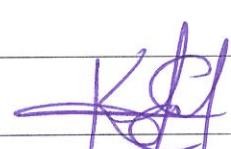
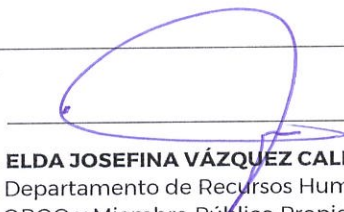
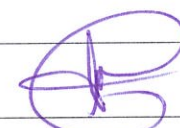


VII. LECTURA DE LOS ACUERDOS TOMADOS DURANTE LA SESIÓN:

- **ACUERDO CCLQROO/2S.O.COEPCI/001/2026:** Se realizó la presentación del orden del día de la Segunda Sesión Ordinaria 2026 del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo.
- **ACUERDO CCLQROO/2S.O.COEPCI/002/2026:** Se da por presentada el Acta de la Primera Sesión Ordinaria 2026 del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo.
- **ACUERDO CCLQROO/2S.O.COEPCI/003/2026:** Se realizó la presentación del Informe Anual de Actividades del COEPCI.
- **ACUERDO CCLQROO/1S.O.COEPCI/004/2026:** Se aprueba por unanimidad de votos la presentación del Programa Anual de Trabajo del COEPCI 2026.
- **ACUERDO CCLQROO/2S.O.COEPCI/005/2026:** Se da por presentada la Delación CCLQROO/COEPCI/DELACIÓN/0001/2026 y de la Delación CCLQROO/COEPCI/DELACIÓN/0002/2026, por parte de la Secretaria Ejecutiva al COEPCI.

VIII. CLAUSURA DE LA SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA 2026:

La Lcda. Luz Adriana Azueta, Secretaria Ejecutiva, en el uso de la voz agradeció al Presidente y a todos los Miembros Públicos Propietarios del Comité por su asistencia y participación, por lo que una vez concluidos todos y cada uno de los puntos del orden del día, siendo a las diez horas con treinta minutos, de la misma fecha en que se inicia, se da por concluida la Segunda Sesión Ordinaria 2026 del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, firmando de conformidad al margen y al calce los que en ella intervinieron.

 LIC. CARLOS OMAR VÁZQUEZ ALPUCHE. Director de Formación y Desarrollo Educativo del CCLQROO y Presidente.	
 LCDA. YANCY FERNANDA ECHEVERRÍA SALA. Secretaria Particular del CCLQROO y Miembro Público Propietario.	 LCDA. KAREN GUADALUPE HERNÁNDEZ ESCALANTE. Analista Profesional del CCLQROO y Miembro Público Propietario.
 LCDA. ELDA JOSEFINA VÁZQUEZ CALDERÓN. Jefa de Departamento de Recursos Humanos del CCLQROO y Miembro Público Propietario.	 LCDA. DANIELA CAROLINA GONZÁLEZ TOSCA. Secretaria del CCLQROO y Miembro Público Propietario.



Anexo 1.



COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

II. CONSIDERACIÓN Y APROBACIÓN, EN SU CASO, DEL ORDEN DEL DÍA.

La Licda. Luz Adriana Buitrón Aguilar, en su calidad de Secretaria Ejecutiva, presenta a la Sala de Juntas el orden del día, atendiendo a la votación de los presentes para su aprobación. Derivado de lo anterior, fue aprobado por unanimidad de votos al orden del día, dictándose el siguiente acuerdo:

- ACUERDO CCLQROO/IS.O.COEP/CI/001/2026. Se aprueba por unanimidad de votos el orden del día de la Primera Sesión Ordinaria 2026 del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo.
- LECTURA Y APROBACIÓN, EN SU CASO, DE LAS ACTAS DE SESIONES ANTERIORES.

Se presenta al Acta de la Primera Sesión Extraordinaria 2026 del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo y se hace del conocimiento de los presentes el contenido de dicho documento, el cual se encuentra disponible para su libre consulta en el sitio web del Centro, Anexo 1.

Quedando la Sala de Juntas en sesión, se levanta el presente acuerdo a cuatro.

- ACUERDO CCLQROO/IS.O.COEP/CI/002/2026. Se da por presentada al Acta de la Primera Sesión Extraordinaria 2026 del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo.
- PRESENTACIÓN DEL INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COEPCI.

En el uso de la voz, la Licda. Luz Adriana Buitrón Aguilar, Secretaria Ejecutiva, prosigue a realizar la presentación del Informe Anual de Actividades del COEPCI, mismo que se cuenta con observaciones, así como, Anexo 2. Dictándose el siguiente acuerdo:

- ACUERDO CCLQROO/IS.O.COEP/CI/003/2026. Se aprueba por unanimidad de votos la presentación del Informe Anual de Actividades del COEPCI.
- PRESENTACIÓN DEL PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO DEL COEPCI 2026.

En seguimiento al presente punto, en uso de la voz, la Secretaria Ejecutiva realiza la presentación del Programa Anual de Trabajo del COEPCI 2026, mismo que fue leído punto por punto, dando la oportunidad de retroalimentar los objetivos, metas, actividades específicas y mecanismos de verificación, para el cumplimiento de los mismos.

En el uso de la voz, el Lic. Carlos Omar Vázquez Alpuiche, Presidente, realiza algunos comentarios y propuestas, mismos que se aceptan y se integran en la presente Acta Anexo 3. Derivado de lo anterior se procede con el siguiente acuerdo:

- ACUERDO CCLQROO/IS.O.COEP/CI/004/2026. Se aprueba por unanimidad de votos la presentación del Programa Anual de Trabajo del COEPCI 2026.
- REVISIÓN DEL CRONOGRAMA DE DIFUSIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA.

En el uso de la voz, la Licda. Luz Adriana Buitrón Aguilar, prosigue a realizar la presentación de la revisión del Cronograma de Difusión del Código de Ética, de acuerdo al establecido en el "ACUERDO QUE TIENE POR OBJETO LA REVISIÓN DEL PROGRAMA ANUAL DE ELABORACIÓN PÚBLICA DEL PODER CONCEPTUAL DE LAS AUTORIDADES DE EVALUACIÓN SOBRE EL APEGO DEL PERSONAL A LOS PRINCIPIOS, VALORES Y COMPROMISOS DEL SERVICIO PÚBLICO Y LAS REGLAS DE INTEGRIDAD Y LA ESTADÍSTICA PARA LA DIFUSIÓN INTERNA DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y LOS CÓDIGOS DE CONDUCTA" Anexo 4.





COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE QUINTANA ROO.

Acta de la Primera Sesión Ordinaria 2026 del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo.

En la ciudad de Chetumal, Quintana Roo, siendo las catorce horas con diez minutos del día primero del mes de abril del año dos mil veintiséis, se reúnen en la Sala de Juntas del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, el Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés, integrado por los señores: Licda. Luz Adriana Buitrón Aguilar, Secretaria Ejecutiva, y los señores: Lic. Carlos Omar Vázquez Alpuiche, Director de Formación y Desarrollo, Encargado del CCLQROO; Licda. Elida Josefina Vázquez Calderón, Jefa de Departamento de Recursos Humanos del CCLQROO; Lic. Heyner Isai Parra Romero, Jefe de Departamento de Capacitación del CCLQROO; Licda. Leticia Guadalupe Amézquita Abrego, Analista Profesional del CCLQROO; Licda. Karen Guadalupe Hernández Escalante, Analista Profesional del CCLQROO; y Licda. Karen Guadalupe Hernández Escalante, Analista Profesional del CCLQROO, con el objetivo de iniciar la Primera Sesión Ordinaria 2026 del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, para la presentación y aprobación del siguiente:

ORDEN DEL DÍA

- Verificación y ratificación de la existencia del quórum de la Primera Sesión Ordinaria 2026.
- Consideración y aprobación, en su caso, del orden del día.
- Lectura y aprobación, en su caso, del Acta de la Primera Sesión Extraordinaria 2026.
- Presentación del Informe Anual de Actividades del COEPCI.
- Revisión del Cronograma de Difusión del Código de Ética.
- Lectura y aprobación de los acuerdos tomados durante la sesión y
- Clausura de la Primera Sesión Ordinaria 2026.

DESARROLLO DEL ORDEN DEL DÍA

- VERIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DE LA EXISTENCIA DEL QUÓRUM DE LA PRIMERA SESIÓN ORDINARIA 2026.

En desarrollo al primer punto del orden del día, la Licda. Luz Adriana Buitrón Aguilar, Secretaria Ejecutiva, prosigue a realizar el pase de lista correspondiente de los presentes, señalando las presencias en dicha sesión:

- Lic. Carlos Omar Vázquez Alpuiche, Director de Formación y Desarrollo, Encargado del CCLQROO y Presidente.
- Licda. Elida Josefina Vázquez Calderón, Jefa de Departamento de Recursos Humanos del CCLQROO y Miembro Público Propietario.
- Lic. Heyner Isai Parra Romero, Jefe de Departamento de Capacitación del CCLQROO y Miembro Público Propietario.
- Licda. Leticia Guadalupe Amézquita Abrego, Analista Profesional del CCLQROO y Miembro Público Propietario.
- Licda. Karen Guadalupe Hernández Escalante, Analista Profesional del CCLQROO y Miembro Público Propietario.
- Licda. Karen Guadalupe Hernández Escalante, Analista Profesional del CCLQROO y Miembro Público Propietario.

Considerando que se encuentra presente la totalidad de los miembros del Comité, se determina que para el desarrollo de la sesión, por lo que se declara procedente la instalación de esta sesión, y los acuerdos que se tomen en ella, tendrán la validez correspondiente.





II. CONSIDERACIÓN Y APROBACIÓN, EN SU CASO, DEL ORDEN DEL DÍA.

La Licda. Luz Adriana Buitrán Azuela, en su calidad de Secretaria Ejecutiva, procedió a dar lectura del orden del día, señalándole a votación de los presentes para su aprobación.

Derivado de lo anterior, fue aprobado por unanimidad de votos el orden del día, dictándose el siguiente acuerdo:

- ACUERDO CCLQROO/IS.O.COEP/CI002/2026. Se aprueba por unanimidad de votos el orden del día de la Primera Sesión Ordinaria 2026 del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo.

III. LECTURA Y APROBACIÓN, EN SU CASO, DE LAS ACTAS DE SESIONES ANTERIORES.

Se presentó el Acta de la Primera Sesión Extraordinaria 2026 del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, y se hizo del conocimiento de los presentes, quienes aprobaron el documento en su totalidad para su libre consulta en la carpeta oficial del Centro Anexo 1.

Derivado de lo anterior se dio fe y aprobó el siguiente acuerdo:

- ACUERDO CCLQROO/IS.O.COEP/CI002/2026. Se da por presentada el Acta de la Primera Sesión Extraordinaria 2026 del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo.

IV. PRESENTACIÓN DEL INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COEPCI.

En el uso de la voz, la Licda. Luz Adriana Buitrán Azuela, Secretaria Ejecutiva, procedió a realizar la presentación del Informe Anual de Actividades del COEPCI, mismo que no contó con observaciones, por lo que se aprobó el siguiente acuerdo:

- ACUERDO CCLQROO/IS.O.COEP/CI003/2026. Se aprueba por unanimidad de votos la presentación del Informe Anual de Actividades del COEPCI.

V. PRESENTACIÓN DEL PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO DEL COEPCI 2026.

En el uso de la voz, la Licda. Luz Adriana Buitrán Azuela, Secretaria Ejecutiva, procedió a realizar la presentación del Programa Anual de Trabajo del COEPCI 2026, mismo que fue leído punto por punto, dando la oportunidad de ser escuchados los señores: médicos, actividades específicas y representantes de la sociedad civil, para el cumplimiento del mismo.

En el uso de la voz, el Lic. Carlos Oyarzábal Vázquez Alvarado, Presidente, realizó algunos comentarios y preguntas, mismos que se atendieron y se integraron a la presente Acta Anexo 3. Derivado de lo anterior se procedió con el siguiente acuerdo:

- ACUERDO CCLQROO/IS.O.COEP/CI004/2026. Se aprueba por unanimidad de votos la presentación del Programa Anual de Trabajo del COEPCI 2026.

VI. REVISIÓN DEL CRONOGRAMA DE DIFUSIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA.

En el uso de la voz, la Licda. Luz Adriana Buitrán Azuela, procedió a realizar la presentación de la revisión del Cronograma de Difusión del Código de Ética de acuerdo a lo establecido en el Anexo 4, el cual fue leído punto por punto, dando la oportunidad de ser escuchados los señores: médicos, actividades específicas y representantes de la sociedad civil, para el cumplimiento del mismo.

- ACUERDO CCLQROO/IS.O.COEP/CI005/2026. Se aprueba por unanimidad de votos la presentación del Programa Anual de Trabajo del COEPCI 2026.



COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE QUINTANA ROO.

Derivado de lo anterior, se procedió a realizar el siguiente acuerdo:

- ACUERDO CCLQROO/IS.O.COEP/CI005/2026. Se aprueba por unanimidad de votos la presentación de la revisión del Cronograma de Difusión del Código de Ética.

VII. LECTURA Y APROBACIÓN DE LOS ACUERDOS TOMADOS DURANTE LA SESIÓN.

- ACUERDO CCLQROO/IS.O.COEP/CI001/2026. Se aprueba por unanimidad de votos el orden del día de la Primera Sesión Ordinaria 2026 del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo.

- ACUERDO CCLQROO/IS.O.COEP/CI002/2026. Se da por presentada el Acta de la Primera Sesión Extraordinaria 2026 del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo.

- ACUERDO CCLQROO/IS.O.COEP/CI003/2026. Se aprueba por unanimidad de votos la presentación del Informe Anual de Actividades del COEPCI.

- ACUERDO CCLQROO/IS.O.COEP/CI004/2026. Se aprueba por unanimidad de votos la presentación del Programa Anual de Trabajo del COEPCI 2026.

- ACUERDO CCLQROO/IS.O.COEP/CI005/2026. Se aprueba por unanimidad de votos la presentación de la revisión del Cronograma de Difusión del Código de Ética.

VIII. CLAUSURA DE LA PRIMERA SESIÓN ORDINARIA 2026.

La Licda. Luz Adriana Buitrán Azuela, Secretaria Ejecutiva, en el uso de la voz agradeció al Presidente y a todos los Miembros Honorarios, Propietarios del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, por su participación, por lo que una vez concluido el uso de la voz, se dio por concluida la Primera Sesión Ordinaria 2026 del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, firmando de conformidad al cable los que en esta instantánea se encuentran.



Алсуго 1.

[illegible]

Bajo la ley de transacción se integra por la Primera Sesión Ordinaria del Consejo de Ética y Transparencia del Poder Judicial de la Federación, de fecha 1 de abril de 2020, la que se ha levantado para los fines del presente estudio.



CCLQROO
COUNCIL OF CHURCHES
OF LEBANON
1000 N. 10TH ST. SUITE 100
DALLAS, TX 75202-4400
TEL: 214/761-1111 FAX: 214/761-1112
WWW.CCLQROO.ORG



QUINTANA ROO

Acta de la primera Sesión Extraordinaria del Comité de Fomento y Representación de la Causa de los Indios del Estado de Coahuila de Zaragoza, celebrada el día 20 de Mayo de 1903.

In the context of Chomsky's *Chomskian* Box, possible in itself, there are, at least, two situations with regard to the use of the *Chomskian* Box. The first situation is that of the *Chomskian* Box being used as a tool for the purpose of the *Chomskian* Box. The second situation is that of the *Chomskian* Box being used as a tool for the purpose of the *Chomskian* Box. The first situation is that of the *Chomskian* Box being used as a tool for the purpose of the *Chomskian* Box. The second situation is that of the *Chomskian* Box being used as a tool for the purpose of the *Chomskian* Box.

CONNECTION DILL DIA

for a number of the last twenty years.

The first of the three subjects is the very important subject of the 'New' Physical Sciences, the progress of which is

286. 5. 1978, morning, 9. 10. 1978, 19. 10. 1978, 26. 10. 1978, 2. 11. 1978, 9. 11. 1978, 16. 11. 1978, 23. 11. 1978, 30. 11. 1978, 7. 12. 1978, 14. 12. 1978, 21. 12. 1978, 28. 12. 1978, 4. 1. 1979, 11. 1. 1979, 18. 1. 1979, 25. 1. 1979, 1. 2. 1979, 8. 2. 1979, 15. 2. 1979, 22. 2. 1979, 1. 3. 1979, 8. 3. 1979, 15. 3. 1979, 22. 3. 1979, 29. 3. 1979, 5. 4. 1979, 12. 4. 1979, 19. 4. 1979, 26. 4. 1979, 3. 5. 1979, 10. 5. 1979, 17. 5. 1979, 24. 5. 1979, 31. 5. 1979, 7. 6. 1979, 14. 6. 1979, 21. 6. 1979, 28. 6. 1979, 5. 7. 1979, 12. 7. 1979, 19. 7. 1979, 26. 7. 1979, 2. 8. 1979, 9. 8. 1979, 16. 8. 1979, 23. 8. 1979, 30. 8. 1979, 6. 9. 1979, 13. 9. 1979, 20. 9. 1979, 27. 9. 1979, 4. 10. 1979, 11. 10. 1979, 18. 10. 1979, 25. 10. 1979, 1. 11. 1979, 8. 11. 1979, 15. 11. 1979, 22. 11. 1979, 29. 11. 1979, 6. 12. 1979, 13. 12. 1979, 20. 12. 1979, 27. 12. 1979, 3. 1. 1980, 10. 1. 1980, 17. 1. 1980, 24. 1. 1980, 31. 1. 1980, 7. 2. 1980, 14. 2. 1980, 21. 2. 1980, 28. 2. 1980, 6. 3. 1980, 13. 3. 1980, 20. 3. 1980, 27. 3. 1980, 3. 4. 1980, 10. 4. 1980, 17. 4. 1980, 24. 4. 1980, 1. 5. 1980, 8. 5. 1980, 15. 5. 1980, 22. 5. 1980, 29. 5. 1980, 5. 6. 1980, 12. 6. 1980, 19. 6. 1980, 26. 6. 1980, 3. 7. 1980, 10. 7. 1980, 17. 7. 1980, 24. 7. 1980, 31. 7. 1980, 7. 8. 1980, 14. 8. 1980, 21. 8. 1980, 28. 8. 1980, 4. 9. 1980, 11. 9. 1980, 18. 9. 1980, 25. 9. 1980, 2. 10. 1980, 9. 10. 1980, 16. 10. 1980, 23. 10. 1980, 30. 10. 1980, 6. 11. 1980, 13. 11. 1980, 20. 11. 1980, 27. 11. 1980, 4. 12. 1980, 11. 12. 1980, 18. 12. 1980, 25. 12. 1980, 1. 1. 1981, 8. 1. 1981, 15. 1. 1981, 22. 1. 1981, 29. 1. 1981, 5. 2. 1981, 12. 2. 1981, 19. 2. 1981, 26. 2. 1981, 5. 3. 1981, 12. 3. 1981, 19. 3. 1981, 26. 3. 1981, 2. 4. 1981, 9. 4. 1981, 16. 4. 1981, 23. 4. 1981, 30. 4. 1981, 7. 5. 1981, 14. 5. 1981, 21. 5. 1981, 28. 5. 1981, 4. 6. 1981, 11. 6. 1981, 18. 6. 1981, 25. 6. 1981, 2. 7. 1981, 9. 7. 1981, 16. 7. 1981, 23. 7. 1981, 30. 7. 1981, 6. 8. 1981, 13. 8. 1981, 20. 8. 1981, 27. 8. 1981, 3. 9. 1981, 10. 9. 1981, 17. 9. 1981, 24. 9. 1981, 1. 10. 1981, 8. 10. 1981, 15. 10. 1981, 22. 10. 1981, 29. 10. 1981, 5. 11. 1981, 12. 11. 1981, 19. 11. 1981, 26. 11. 1981, 3. 12. 1981, 10. 12. 1981, 17. 12. 1981, 24. 12. 1981, 31. 12. 1981, 7. 1. 1982, 14. 1. 1982, 21. 1. 1982, 28. 1. 1982, 4. 2. 1982, 11. 2. 1982, 18. 2. 1982, 25. 2. 1982, 4. 3. 1982, 11. 3. 1982, 18. 3. 1982, 25. 3. 1982, 1. 4. 1982, 8. 4. 1982, 15. 4. 1982, 22. 4. 1982, 29. 4. 1982, 6. 5. 1982, 13. 5. 1982, 20. 5. 1982, 27. 5. 1982, 3. 6. 1982, 10. 6. 1982, 17. 6. 1982, 24. 6. 1982, 1. 7. 1982, 8. 7. 1982, 15. 7. 1982, 22. 7. 1982, 29. 7. 1982, 5. 8. 1982, 12. 8. 1982, 19. 8. 1982, 26. 8. 1982, 2. 9. 1982, 9. 9. 1982, 16. 9. 1982, 23. 9. 1982, 30. 9. 1982, 7. 10. 1982, 14. 10. 1982, 21. 10. 1982, 28. 10. 1982, 4. 11. 1982, 11. 11. 1982, 18. 11. 1982, 25. 11. 1982, 2. 12. 1982, 9. 12. 1982, 16. 12. 1982, 23. 12. 1982, 30. 12. 1982, 6. 1. 1983, 13. 1. 1983, 20. 1. 1983, 27. 1. 1983, 3. 2. 1983, 10. 2. 1983, 17. 2. 1983, 24. 2. 1983, 3. 3. 1983, 10. 3. 1983, 17. 3. 1983, 24. 3. 1983, 31. 3. 1983, 7. 4. 1983, 14. 4. 1983, 21. 4. 1983, 28. 4. 1983, 5. 5. 1983, 12. 5. 1983, 19. 5. 1983, 26. 5. 1983, 2. 6. 1983, 9. 6. 1983, 16. 6. 1983, 23. 6. 1983, 30. 6. 1983, 7. 7. 1983, 14. 7. 1983, 21. 7. 1983, 28. 7. 1983, 4. 8. 1983, 11. 8. 1983, 18. 8. 1983, 25. 8. 1983, 1. 9. 1983, 8. 9. 1983, 15. 9. 1983, 22. 9. 1983, 29. 9. 1983, 6. 10. 1983, 13. 10. 1983, 20. 10. 1983, 27. 10. 1983, 3. 11. 1983, 10. 11. 1983, 17. 11. 1983, 24. 11. 1983, 1. 12. 1983, 8. 12. 1983, 15. 12. 1983, 22. 12. 1983, 29. 12. 1983, 5. 1. 1984, 12. 1. 1984, 19. 1. 1984, 26. 1. 1984, 2. 2. 1984, 9. 2. 1984, 16. 2. 1984, 23. 2. 1984, 2. 3. 1984, 9. 3. 1984, 16. 3. 1984, 23. 3. 1984, 30. 3. 1984, 6. 4. 1984, 13. 4. 1984, 20. 4. 1984, 27. 4. 1984, 4. 5. 1984, 11. 5. 1984, 18. 5. 1984, 25. 5. 1984, 1. 6. 1984, 8. 6. 1984, 15. 6. 1984, 22. 6. 1984, 29. 6. 1984, 6. 7. 1984, 13. 7. 1984, 20. 7. 1984, 27. 7. 1984, 3. 8. 1984, 10. 8. 1984, 17. 8. 1984, 24. 8. 1984, 31. 8. 1984, 7. 9. 1984, 14. 9. 1984, 21. 9. 1984, 28. 9. 1984, 5. 10. 1984, 12. 10. 1984, 19. 10. 19

Ref. 1 contains a summary of the problem and also the solutions.

M. J. Kearns and J. A. Kearns

© 2005 Blackwell Publishing Ltd *Journal of Internal Medicine* 258: 275–284

A. baumannii spp. *multisensu* (2004).

1999 - Carriera da la prima volta, sempre con la squadra.

DE SANGUINELLO PER LA SESSANTINA

proposed a new interpretation for a fragment of the text of *De musica* and a new interpretation for a fragment of the text of *De mensura*.

Phosphorylation of the α -subunit of the Ca^{2+} pump

[illegible]

CCCLQROO
CONSEJO DE
COORDINACIÓN LINGÜÍSTICA
DE LA RED DE UNIVERSIDADES

SAIGON
NOTES
AUGUST 1968
AUGUST 1968
AUGUST 1968

L.C. Giovanni, *Stammiando Stammiando*
 (C) 2000 Istituto per la Cultura
 del Libro

1. The first step is to identify the problem. In this case, the problem is that the company is not meeting its sales targets. The second step is to analyze the data. The third step is to develop a plan. The fourth step is to implement the plan. The fifth step is to evaluate the results.



SANCO
SANTO ANTONIO
SANTO ANTONIO
SANTO ANTONIO



CCLQROO
C. 200.000.000
POMERIGGIO DEL LABORATORIO
0445 50161001000000000000



SANCO
SANTO ANTONIO
SANTO ANTONIO
SANTO ANTONIO

CCQROO
© 2000 CCQROO
ALL RIGHTS RESERVED
NO PART OF THIS PUBLICATION
MAY BE REPRODUCED OR
TRANSMITTED IN ANY FORM
OR BY ANY MEANS, ELECTRONIC
OR MECHANICAL, INCLUDING
PHOTOCOPYING, RECORDING, OR
BY ANY INFORMATION STORAGE
AND RETRIEVAL SYSTEM, WITHOUT
PERMISSION IN WRITING FROM
CCQROO



COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE QUINTANA ROO.

Anexo 2.



QUINTANA ROO
GOBIERNO DEL ESTADO

**Informe Anual de Actividades del ejercicio
2025 del Comité de Ética y Prevención de
Conflicto de Interés del Centro de
Conciliación Laboral del Estado de
Quintana Roo.**



CCLQROO
CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO



COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE QUINTANA ROO.



QUINTANA ROO
GOBIERNO DEL ESTADO

Contenido	
Introducción	Página 1
Actividades	Página 2
Conclusiones	Página 3



CCLQROO
CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO



CCLQROO
CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

2022|2027



Introducción

El presente documento tiene como finalidad dar a conocer al personal del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, la importancia de la ética y la prevención de conflictos de interés en el desempeño de sus funciones.

El Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, es una institución pública que tiene como finalidad resolver los conflictos laborales entre los trabajadores y los empleadores.

En el desempeño de sus funciones, el personal del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, debe actuar con ética y prevenir los conflictos de interés.

El presente documento tiene como finalidad dar a conocer al personal del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, la importancia de la ética y la prevención de conflictos de interés en el desempeño de sus funciones.

El Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, es una institución pública que tiene como finalidad resolver los conflictos laborales entre los trabajadores y los empleadores.

En el desempeño de sus funciones, el personal del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, debe actuar con ética y prevenir los conflictos de interés.



Actividades

En la presente sesión, el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, se reunió para dar a conocer al personal del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, la importancia de la ética y la prevención de conflictos de interés en el desempeño de sus funciones.

El Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, es una institución pública que tiene como finalidad resolver los conflictos laborales entre los trabajadores y los empleadores.

En el desempeño de sus funciones, el personal del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, debe actuar con ética y prevenir los conflictos de interés.

El presente documento tiene como finalidad dar a conocer al personal del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, la importancia de la ética y la prevención de conflictos de interés en el desempeño de sus funciones.

El Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, es una institución pública que tiene como finalidad resolver los conflictos laborales entre los trabajadores y los empleadores.

En el desempeño de sus funciones, el personal del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, debe actuar con ética y prevenir los conflictos de interés.

Objetivo 1: Entender y valorar la importancia del Código de Conducta para ser presentados al Tribunal de la Institución para su aprobación.

Actividades específicas

En la presente sesión, el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, se reunió para dar a conocer al personal del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, la importancia de la ética y la prevención de conflictos de interés en el desempeño de sus funciones.

El Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, es una institución pública que tiene como finalidad resolver los conflictos laborales entre los trabajadores y los empleadores.

En el desempeño de sus funciones, el personal del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, debe actuar con ética y prevenir los conflictos de interés.





Oxytrana

© 2004 Blackwell Publishing Ltd, *Journal of Internal Medicine* 255: 111–118

1. *Author's address:* Department of Mathematics, University of California, San Diego, 9500 Gilman Drive, La Jolla, CA 92037, USA. E-mail: shashank@math.ucsd.edu

[illegible]

100-443886-1000

RECEIVED
31 MAR 1964
U.S. AIR FORCE
RECEIVED
31 MAR 1964
U.S. AIR FORCE

[illegible]

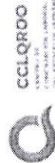
Objetivo 2. Fortalecer y validar la propuesta del Programa de Ética, considerando los alcances y limitaciones por circunstancias verificadas, para ser puestos a consideración del Tribunal de la Institución, para su aprobación.

2019年12月10日

La ley de la oferta, de una y otra forma, es la base de la oferta de bienes y servicios en el mercado. En el caso de la demanda, la ley de la oferta es la base de la demanda de bienes y servicios. En el caso de la oferta, la ley de la oferta es la base de la oferta de bienes y servicios. En el caso de la demanda, la ley de la oferta es la base de la demanda de bienes y servicios.

For information call 1-800-368-6868

10



Source: *United Nations Development Programme, Human Development Report 2000*.

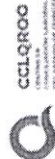


ACTIVIDADES	FECHA DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE	FECHA DE CUMPLIMIENTO	FECHA DE EVALUACIÓN
1. Realizar la capacitación a los miembros del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés.	15 de mayo de 2023	LEONARDO RAMÍREZ	15 de mayo de 2023	15 de mayo de 2023
2. Realizar la capacitación a los miembros del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés.	15 de mayo de 2023	LEONARDO RAMÍREZ	15 de mayo de 2023	15 de mayo de 2023

Objetivo 3: Supervisar la operación del Programa de Ética, y emitir las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento.

Actividades específicas:

Supervisar la operación del Programa de Ética, y emitir las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento.



ACTIVIDADES Y RESULTADOS DE LA OPERACIÓN DEL PROGRAMA DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE QUINTANA ROO.

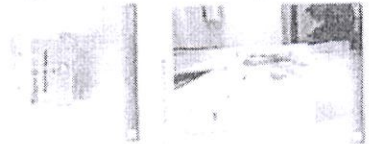
Objetivo 3: Supervisar la operación del Programa de Ética, y emitir las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento.

Actividades específicas:

Supervisar la operación del Programa de Ética, y emitir las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento.



Figure 1. The relationship between the number of children and the number of children who are in the same household as the mother.



Synonymy: $\sigma_1 = \sigma_2$

Objetivo 5. Establecer, difundir y operar líneas de atención a los señalamientos por incumplimientos a los Códigos de Ética de Conducta y lineamientos específicos de actuación en materia de ética e integridad.

Author's address: e-merge@cs.cmu.edu

[illegible]

 Springer



12 2 (1) 111 111



COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE QUINTANA ROO



QUINTANA ROO



QUINTANA ROO

(11)



CCLQROO



COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE QUINTANA ROO



QUINTANA ROO



QUINTANA ROO

(12)

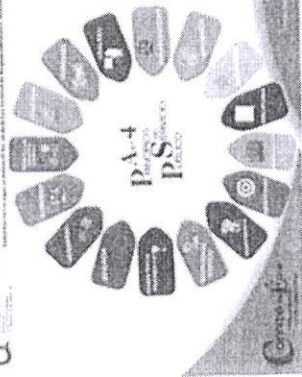


CCLQROO





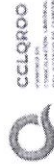
COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE QUINTANA ROO



Reglas de Integridad

¿Sabías que?

- 1. Los servidores públicos, incluso cuando no actúan en su calidad de tales, deben observar el Código de Ética que al efecto se emite por las Secretarías de las Órgano Internas de Gobierno.
- 2. Los servidores públicos no deben aceptar ni recibir regalos, favores, beneficios, ni otros beneficios que impliquen un conflicto de interés.
- 3. Los servidores públicos no deben aceptar ni recibir regalos, favores, beneficios, ni otros beneficios que impliquen un conflicto de interés.
- 4. Los servidores públicos no deben aceptar ni recibir regalos, favores, beneficios, ni otros beneficios que impliquen un conflicto de interés.
- 5. Los servidores públicos no deben aceptar ni recibir regalos, favores, beneficios, ni otros beneficios que impliquen un conflicto de interés.
- 6. Los servidores públicos no deben aceptar ni recibir regalos, favores, beneficios, ni otros beneficios que impliquen un conflicto de interés.
- 7. Los servidores públicos no deben aceptar ni recibir regalos, favores, beneficios, ni otros beneficios que impliquen un conflicto de interés.
- 8. Los servidores públicos no deben aceptar ni recibir regalos, favores, beneficios, ni otros beneficios que impliquen un conflicto de interés.
- 9. Los servidores públicos no deben aceptar ni recibir regalos, favores, beneficios, ni otros beneficios que impliquen un conflicto de interés.
- 10. Los servidores públicos no deben aceptar ni recibir regalos, favores, beneficios, ni otros beneficios que impliquen un conflicto de interés.
- 11. Los servidores públicos no deben aceptar ni recibir regalos, favores, beneficios, ni otros beneficios que impliquen un conflicto de interés.
- 12. Los servidores públicos no deben aceptar ni recibir regalos, favores, beneficios, ni otros beneficios que impliquen un conflicto de interés.



CCLQROO
CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

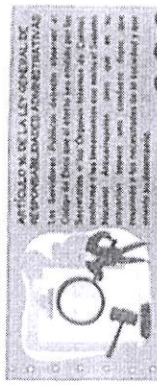


COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE QUINTANA ROO



¿QUÉ ES EL CÓDIGO DE ÉTICA?

Se comprende por Código de Ética, el conjunto de normas que guían los comportamientos de las personas dentro de una organización a través de principios y valores.



CCLQROO



CCLQROO
CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

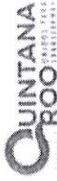


CCLQROO
CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

Handwritten signatures and initials in blue ink.



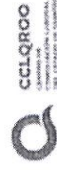
COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE QUINTANA ROO



Formulario de registro de actividades, con campos para: Nombre, Fecha, Hora, Lugar, Descripción, y una sección de firmas.



Formulario de registro de actividades, con campos para: Nombre, Fecha, Hora, Lugar, Descripción, y una sección de firmas.



CCLQROO
CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO



COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE QUINTANA ROO



Formulario de registro de actividades, con campos para: Nombre, Fecha, Hora, Lugar, Descripción, y una sección de firmas.

Formulario de registro de actividades, con campos para: Nombre, Fecha, Hora, Lugar, Descripción, y una sección de firmas.



Objetivo 6: Decidir y dar tratamiento a los violaciones por incumplimiento a los Códigos de Ética, de Conducta y lineamientos institucionales o personales en materia de ética e integridad, acorados al procedimiento que determine la Secretaría.

Actividades específicas

Se realizó el seguimiento a los casos de violación de los Códigos de Ética, de Conducta y lineamientos institucionales o personales en materia de ética e integridad, acorados al procedimiento que determine la Secretaría.



CCLQROO
CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO



QUINTANA
ROO

[illegible][illegible]

Dr. Carlos Germán Villegas Alvarado
Comisión de Farmacología y Cosmética y Presidencia del Comité de Ética y Prevención de
Comisión de Farmacología y Cosmética y Presidencia del Comité de Ética y Prevención de



CCLQROO



CCLQROO
 COUNCIL OF CHURCHES
 LUTHERAN QUAKER ORGANIZATION



CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

202212027

[illegible][illegible]



Anexo 2.

NO.	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	OBJETIVO	META	MECANISMO DE VERIFICACIÓN
1	Planificación del Trabajo Anual del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo.	Celebración de Sesión Ordinaria o Extraordinaria para la aprobación del Programa Anual de Trabajo 2026.	Aprobación del Programa Anual de Trabajo 2026.	Acta de la Sesión del COEPCI mediante la cual se realiza la aprobación. Fecha compromiso: Abril 2026.
2	Difundir el código de Ética, así como las Reglas de Integridad al interior del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, en apego a los lineamientos aplicables.	Fomentar el conocimiento de los principios, valores y reglas de integridad aplicables en el servicio público, con la finalidad de que las personas servidoras públicas del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo los apliquen en el ejercicio de sus empleos, cargos o comisiones.	Código de ética y reglas de integridad difundidos a las personas servidoras públicas del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo.	Evidencia de los medios de difusión utilizados. Fecha compromiso: Mayo 2026.



Handwritten signature and initials in blue ink.



Oficina: CCLQROO/CDCE/ETIA/02/26
Asunto: División de Información COECL
Ciudad: Quintana Roo a 12 de marzo de 2024
"2024 Año del 40 Aniversario de la Creación del Horno del Estado Libre y Soberano de Quintana Roo"

TODO EL PERSONAL DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE QUINTANA ROO. PRESENTE.

Por medio del presente, y en mi carácter de Presidente del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, me permito hacer de su conocimiento las vías de comunicación activas con dicho Comité.

Para la recepción de reportes, quejas o denuncias relacionadas con posibles omisiones o conductas contrarias a los principios de ética, integridad y prevención de conflictos de interés, se encuentran disponibles los siguientes medios:

- Correo electrónico: caso@ccclqroo.gob.mx, mediante el cual se podrán presentar reportes, quejas o denuncias correspondientes.
- Buzones físicos: Ubicados en cada una de las Delegaciones del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, destinados para el mismo fin.

Asimismo, en la página oficial del Centro, en el apartado "transparencia", se encuentran disponibles los lineamientos vigentes y aplicables al mismo, en los cuales se establecen los procedimientos para vigilar, detectar, investigar y documentar actos contrarios a la ética y a los principios que rigen el servicio público.

Es importante señalar que las quejas, reportes o denuncias podrán presentarse proporcionando los datos de la persona que las realiza o, en su caso, de manera anónima. En cualquiera de los supuestos, se garantiza que no se adoptarán medidas que puedan constituir represalias en contra de las personas servidoras públicas que hagan uso de estos mecanismos.

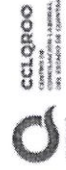
Sin otro particular, agradeciendo la atención brindada, hago espacio para enviarles un cordial saludo.

ATENTAMENTE

LC. CAROLINA VAZQUEZ ALPUCHE
DIRECTOR DE FORMACIÓN Y DESARROLLO EDUCATIVO Y PRESIDENTE DEL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE QUINTANA ROO.



SECRETARÍA DEL ESTADO DE QUINTANA ROO
SERVICIO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO
DIRECCIÓN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO EDUCATIVO
C.C.L. LC. CAROLINA VAZQUEZ ALPUCHE, Presidenta del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo.





Diffusión de información COEPCI Restumir este correo electrónico



COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS

Para: @ Delegación del CCLQROO en Solidaridad: @ Soraya Huitrón Bautista: @ Yancy Fernanda Echeverría Sala: @ Elda Josefina Vázquez Calderón:
@ Alethia Alejandra Irigoyen Prado: @ César Eduardo Puja Itzincab: @ María Fernanda Rauda Ozuna: naliavera90@gmail.com: @ Gustavo Holi Marrufo:
@ Departamento de Comunicación Social: @ Luz Adriana Buitrón Azueta: @ Delegación del CCLQROO en Othón P. Blanco:
@ Delegación del CCLQROO en Benito Juárez: @ Christine Schmidt Lopez: @ Christian Paul Duarte Díaz: @ Enrique Abel Duarte Sosa:
@ Naim Nazim Fernández Gasca: @ Pablo Francisco Estrella Cetina: @ Elda Josefina Vázquez Calderón: @ Yancy Fernanda Echeverría Sala:
@ Secretaría Ejecutiva de la Dirección General del CCLQROO: @ Sesilia Husai Aguilar Gorosica: @ Departamento de Recursos Financieros y Contabilidad:
@ Departamento de Recursos Materiales y Servicios Generales: @ Alejandra Monserrat Peña Nilo: @ María de los Angeles Osorio Villanueva:
@ Jazmin de los Angeles Vázquez Rivera: @ Jazmin Elizabeth Pech Cruz: @ María Alejandra Marín Balandra: @ Libbeth Alejandra Rodríguez Carhuich:
@ Xochilt Acosta Carrion: José Adrián Erix Peña <adrianp0799@gmail.com>: @ Blanca Adriana Vera Najera: @ Elizabeth Pettit Cardenas Santiago:
@ Melina Jordan Leal: @ Mariana Cervera Romero: @ Aida Helena Guzmán Solís: @ Gisell Yolanda Cel Arriano: @ Diego Joaquín Quiroz Ruiz:
@ lelyoa_09amez@hotmail.com: @ Heyner Isai Parra Romero: @ María Fernanda Rauda Ozuna: Felipe Canul <felipe.cclqroo@gmail.com>:
@ Linda Escarlet Bastos Valdez: @ Lorely Betabé Canche Zavala: @ Departamento de Tecnologías de la Información y Comunicaciones:
@ Departamento Jurídico y de la Unidad de Transparencia: @ yodergarcia1: @ Yural Ammisadai Pech Canul
CC: @ Iván Andrés Figueroa Reyna: @ Carlos Omar Vázquez Alpuche

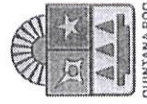
035-III-2026-03-03-2026 DIF...
111 KB

TODO EL PERSONAL DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE QUINTANA ROO.
PRESENTE.

Por medio del presente, me permito remitir a ustedes el Oficio No. CCLQROO/DDG/DFDE/035/III/2026, para los fines de su contenido.

Sin más por el momento, hago propio el espacio, para hacerles llegar un cordial saludo.

Atentamente,



Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés
del Centro de Conciliación Laboral del Estado de
Quintana Roo.

Centro de Conciliación Laboral:
Av. 5 de mayo #19, col. centro, Chetumal, Quintana Roo.

Handwritten signatures and initials in blue ink.





[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



#SABÍASQUE

En el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo contamos con un Código de Ética, el cual establece la forma en que, como personas servidoras públicas, debemos aplicar los Principios, Valores y Compromisos del servicio público.

Comunicate con el Comité de Ética y Prevención del Conflicto de Interés del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo a través del correo electrónico:

coepci@cclqroo.gob.mx

Consulta nuestro Código de Ética



Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo

[@cclqroo_oficial](#)

[cclqroo](#)



Navegación



CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO



Anexo 3.

**CENTRO DE CONCILIACIÓN
LABORAL DEL ESTADO DE
QUINTANA ROO**

ENCUESTA CLIMA LABORAL 2026

REPORTE DE RESULTADOS

Dirección de Formación y Desarrollo Educativo
Cristián, Quintana Roo a 14 de agosto de 2026

ÍNDICE

OBJETIVO GENERAL.....	3
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
MARCO NORMATIVO Y TÉCNICO.....	5
METODOLOGÍA.....	6
INTEGRACIÓN ESTADÍSTICA.....	7
MEDIDAS INSTITUCIONALES PARA LA MEJORA CONTINUA DEL CLIMA LABORAL.....	27



QUINTANA ROO
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR
2022 | 2027

OBJETIVO GENERAL

Analizar el clima laboral del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo mediante la aplicación de una encuesta estructurada, elaborada con base en los lineamientos establecidos en la **Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación**. Lo anterior, con la finalidad de obtener un diagnóstico objetivo y confiable sobre la percepción del personal respecto a las condiciones laborales, las relaciones de trabajo y los factores que influyen en el ambiente organizacional.

La información obtenida permite identificar fortalezas y áreas de oportunidad que contribuyan al fortalecimiento de la cultura institucional favoreciendo la implementación de acciones orientadas a mejorar el bienestar del personal, promover ambientes de trabajo seguros, incluyentes, igualitarios y libres de discriminación, así como reforzar el cumplimiento de los principios éticos y del marco normativo aplicable a la Administración Pública del Estado.

Además, los resultados constituyen un insumo para apoyar la toma de decisiones institucionales y la definición de acciones preventivas y de mejora continua por parte del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (COEPCI) y del Comité Institucional para la Igualdad de Género (CIIG), fortaleciendo las estrategias encaminadas a consolidar un entorno laboral que favorezca el respeto, la igualdad de oportunidades y el desarrollo del personal.

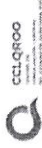
Dirección de Formación y Desarrollo Educativo

Reporte de clima laboral 2026 Página 3 de 28





Handwritten signature and initials in blue ink.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Recopilar información que permita medir la percepción del personal respecto a su entorno laboral, identificando los factores que influyen en la satisfacción, el sentido de pertenencia, la motivación y el desempeño de las personas servidoras públicas que integran el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo.
- Identificar de manera sistemática las fortalezas, áreas de oportunidad y aspectos susceptibles de mejora dentro de la institución, a fin de contar con información objetiva que sirva de base para el desarrollo de acciones de mejora continua y fortalecimiento institucional.
- Proporcionar información que contribuya al desarrollo de las actividades del Comité Institucional para la Igualdad de Género (CIG) y del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (COEPCI), facilitando la implementación de estrategias y acciones acordes con las necesidades detectadas entre el personal.
- Contribuir al cumplimiento de las disposiciones establecidas en el Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Poder Ejecutivo del Estado de Quintana Roo, así como del Reglamento Interior del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, promoviendo una cultura organizacional basada en la legalidad, la integridad, la igualdad de oportunidades, la perspectiva de género, el respeto a los derechos humanos y la no discriminación.



MARCO NORMATIVO Y TÉCNICO

La presente Encuesta de Clima Laboral 2026 del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo se realiza con el propósito de fortalecer la gestión institucional mediante la obtención de información objetiva y confiable que permita conocer la percepción del personal sobre su entorno de trabajo.

El presente ejercicio encuentra sustento en el artículo 23, fracción XI, del Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Poder Ejecutivo del Estado de Quintana Roo, el cual establece la implementación de acciones preventivas dirigidas a identificar posibles vulneraciones a los principios y valores que deben regir el servicio público. De igual manera, se fundamenta en el artículo 23, fracción VII, del Reglamento Interior del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, el cual establece la implementación de acciones preventivas dirigidas a identificar posibles vulneraciones a los principios y valores que deben regir el servicio público. De igual manera, se fundamenta en el artículo 23, fracción VII, del Reglamento Interior del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, el cual establece la implementación de acciones preventivas dirigidas a identificar posibles vulneraciones a los principios y valores que deben regir el servicio público.

En el ámbito técnico, el instrumento aplicado corresponde a un cuestionario estructurado elaborado conforme a los lineamientos establecidos en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 15 de mayo de 2015, la cual establece los lineamientos para la implementación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 15 de mayo de 2015, la cual establece los lineamientos para la implementación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 15 de mayo de 2015.

En este contexto, la Encuesta de Clima Laboral constituye una herramienta preventiva y de diagnóstico institucional que proporciona información relevante para la toma de decisiones que permitan mejorar las condiciones de trabajo, promover la inclusión y no discriminación dentro de los centros de trabajo, promover una metodología sustentada en principios de objetividad, derechos humanos, perspectiva de género y mejora continua.



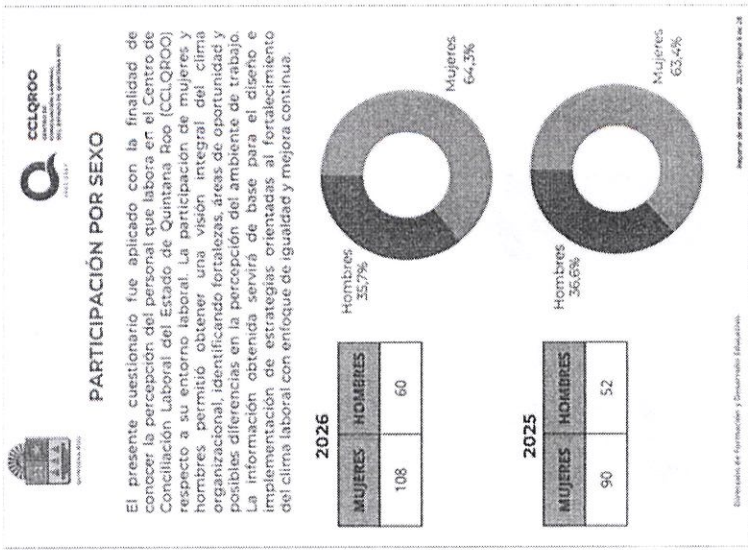
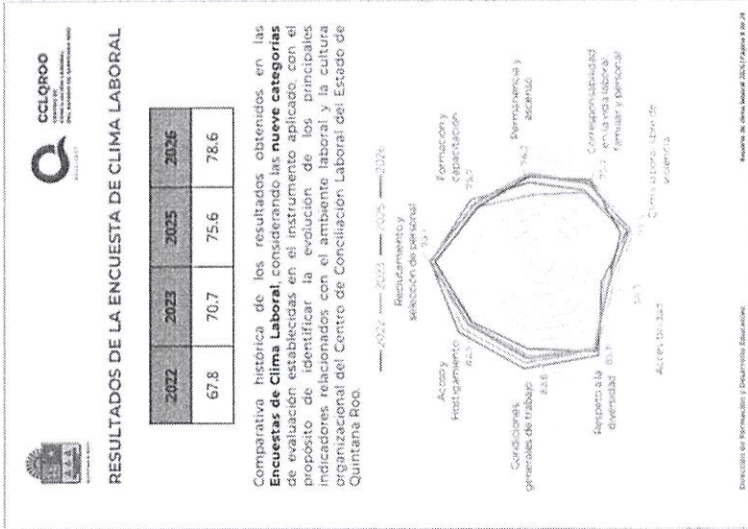
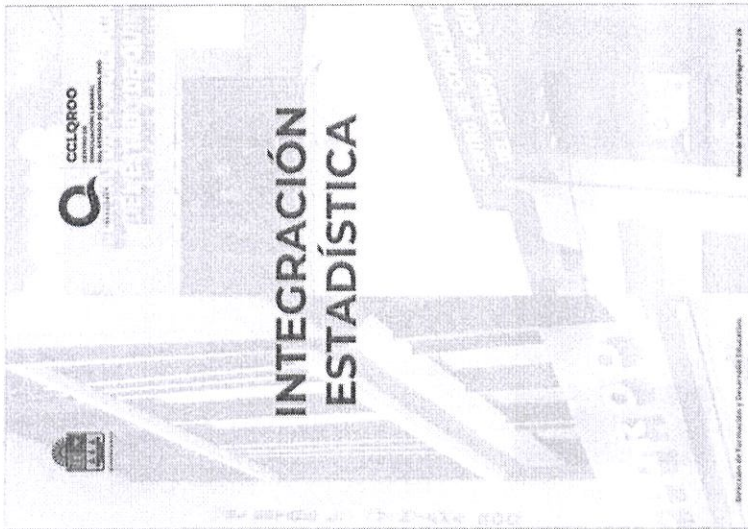
METODOLOGÍA

El instrumento usado para la recolección de datos fue el Cuestionario de Percepción de Clima Laboral y No Discriminación, de acuerdo con los lineamientos establecidos en la norma.

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación

CONCEPTO	DATOS
Población objetivo	Personal del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo (179 personas servidoras públicas)
Cobertura geográfica	Todas las Direcciones y Delegaciones del CCLQROO dentro del Estado de Quintana Roo
Cobertura temporal	Del 07 al 22 de mayo de 2026
Universo	179 personas servidoras públicas
Nivel de confianza	99%
Margen de error	2.47%
Método de recolección de datos	Encuesta en línea accesible desde cualquier dispositivo electrónico
Muestra representativa	164 personas servidoras públicas
Muestra lograda	168 personas servidoras públicas





Handwritten signatures and initials in blue ink.

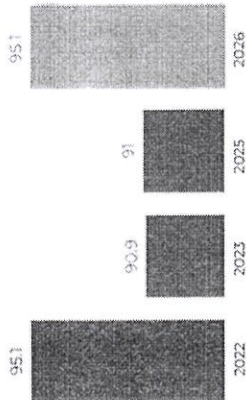


RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Este eje evalúa la percepción del personal respecto a los procesos de reclutamiento y selección implementados por la institución, valorando si estos se desarrollan con base en criterios de mérito, competencias, conocimientos y experiencia, privilegiando la igualdad de oportunidades y evitando cualquier forma de discriminación por motivos de género, edad, apariencia física u otra condición personal.

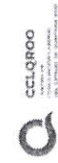
	2022	2023	2025	2026
	95.1	90.9	91	95.1

Variación respecto al año anterior: **+4.10**



Informe de la Unidad de Planeación y Desarrollo Estratégico

Informe de la Unidad de Planeación y Desarrollo Estratégico

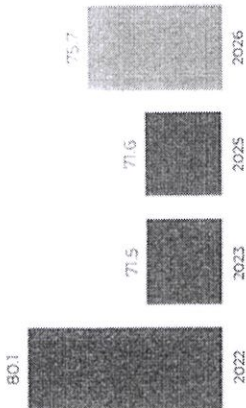


FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Este eje evalúa la percepción del personal respecto a las acciones de formación y capacitación implementadas por el CCLQROO, valorando si estas promueven el desarrollo profesional en condiciones de igualdad y equidad para mujeres y hombres, así como la participación del personal en los programas de capacitación institucional.

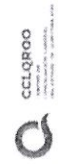
	2022	2023	2025	2026
	80.1	71.5	71.6	75.7

Variación respecto al año anterior: **+4.10**



Informe de la Unidad de Planeación y Desarrollo Estratégico

Informe de la Unidad de Planeación y Desarrollo Estratégico

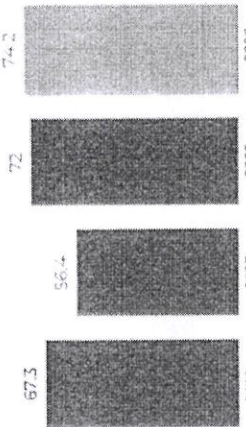


PERMANENCIA Y ASCENSO

Este eje evalúa la percepción del personal respecto a los procesos de permanencia, promoción y desarrollo dentro del CCLQROO, considerando si la contratación, los incrementos salariales y los ascensos se realizan con base en criterios objetivos y en apego a los principios establecidos en la Norma Mexicana NMX-D-203-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

	2022	2023	2025	2026
	67.3	56.4	72	74.2

Variación respecto al año anterior: **+2.20**



Informe de la Unidad de Planeación y Desarrollo Estratégico

Informe de la Unidad de Planeación y Desarrollo Estratégico

[Handwritten signatures and notes]



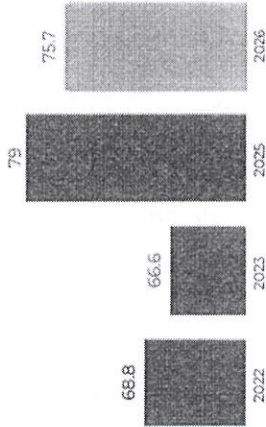


CORRESPONSABILIDAD EN LA VIDA LABORAL FAMILIAR Y PERSONAL

Este eje evalúa la percepción del personal respecto a la flexibilidad laboral y al apoyo institucional para atender situaciones personales o familiares imprevistas, como embarazo, enfermedad de familiares, licencias de paternidad o cuidado de personas adultas mayores. Asimismo, considera la disposición para brindar apoyo y facilitar, cuando sea posible, un equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal.

2022	2023	2025	2026
68.8	66.6	79	75.7

Variación respecto al año anterior: **-3.30**



Director de Formación y Desarrollo Educativo

Reporte de clima laboral 2022 (Página 3) de 24

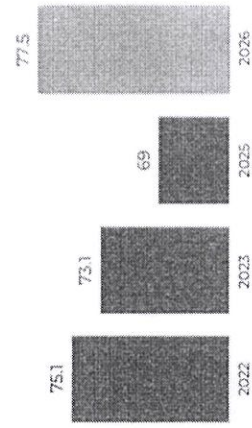


CLIMA LABORAL LIBRE DE VIOLENCIA

Este eje evalúa la percepción del personal respecto al trato recibido dentro del CCLQROO, considerando el respeto, la dignidad y la convivencia en el entorno laboral. Asimismo, valora si la institución promueve la igualdad laboral y la equidad en la asignación de funciones y cargas de trabajo, de acuerdo con las responsabilidades de cada puesto.

2022	2023	2025	2026
75.1	73.1	69	77.5

Variación respecto al año anterior: **+8.50**



Director de Formación y Desarrollo Educativo

Reporte de clima laboral 2022 (Página 4) de 24

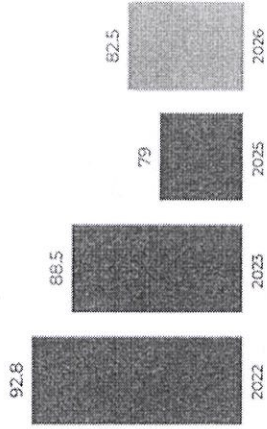


ACOSO Y HOSTIGAMIENTO

Este eje evalúa la percepción del personal respecto a la existencia de un entorno laboral respetuoso y libre de conductas que vulneren la dignidad o los derechos de las personas que trabajan en el CCLQROO. Asimismo, considera la presencia de acciones como comentarios sexistas, bromas ofensivas o insinuaciones directas o indirectas que puedan afectar la convivencia laboral.

2022	2023	2025	2026
92.8	88.5	79	82.5

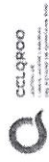
Variación respecto al año anterior: **+3.51**



Director de Formación y Desarrollo Educativo

Reporte de clima laboral 2022 (Página 5) de 24

[Handwritten signatures and initials]

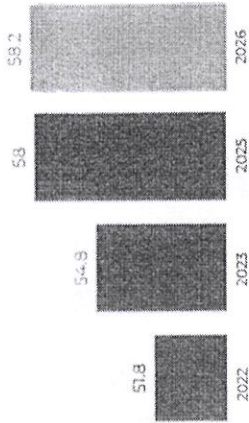


ACCESIBILIDAD

Este eje evalúa la percepción del personal respecto a las condiciones de accesibilidad, funcionalidad y seguridad de las instalaciones, el mobiliario y el equipamiento del CCLQROO. Asimismo, considera si la infraestructura favorece una atención incluyente y el acceso en igualdad de condiciones para todas las personas, incluyendo a quienes viven con alguna discapacidad.

	2022	2023	2025	2026
	51.8	54.8	58	58.2

Variación respecto al año anterior: +0.20



División de Formación y Desarrollo Educativo

Reporte de Cierre Anual 2023 (Página 14 de 18)

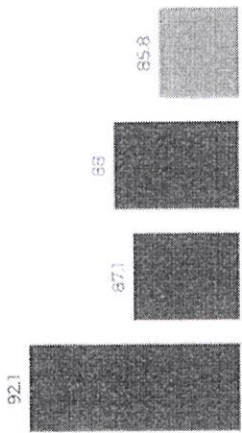


RESPECTO A LA DIVERSIDAD

Este eje evalúa la percepción del personal respecto a las acciones y prácticas institucionales orientadas a promover un entorno laboral de respeto, inclusión y no discriminación. Asimismo, considera si la cultura organizacional favorece el reconocimiento y respeto de la diversidad sexual, fortaleciendo la convivencia en igualdad de condiciones.

	2022	2023	2025	2026
	92.1	87.1	88	85.8

Variación respecto al año anterior: -2.19



División de Formación y Desarrollo Educativo

Reporte de Cierre Anual 2023 (Página 15 de 18)

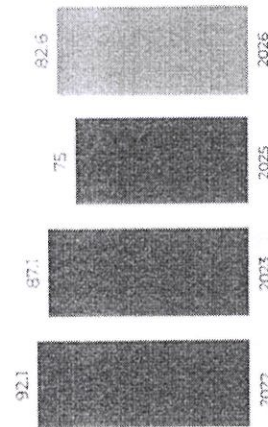


CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Este eje evalúa la percepción del personal respecto al cumplimiento de las condiciones generales de trabajo y de las prestaciones previstas en la normatividad aplicable. Asimismo, considera la existencia de acciones que promuevan la igualdad de oportunidades, la inclusión y la no discriminación dentro del centro de trabajo.

	2022	2023	2025	2026
	92.1	87.1	75	82.6

Variación respecto al año anterior: +7.59



División de Formación y Desarrollo Educativo

Reporte de Cierre Anual 2023 (Página 16 de 18)

[Handwritten signature]

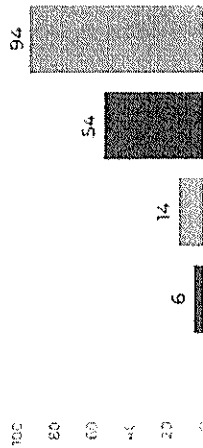




ACOSO Y HOSTIGAMIENTO

Parámetro 1. En su centro de trabajo ha recibido comentarios sugestivos e sexistas, bromas ofensivas, miradas obscenas, o petición de platóns intencionales relacionados con asuntos sexuales.

	SÍ		NO	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
2026	6	14	54	94



Encuestados: 100 personas y 100 personas (100%)

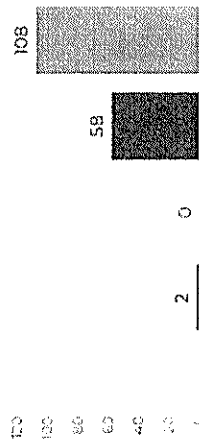
Reporte de datos: 2026, página 13 de 28



ACOSO Y HOSTIGAMIENTO

Parámetro 2. En su centro de trabajo ha recibido proposiciones o peticiones directas o indirectas para establecer una relación sexual.

	SÍ		NO	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
2026	2	0	58	108



Encuestados: 110 personas y 110 personas (100%)

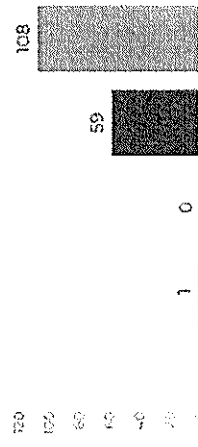
Reporte de datos: 2026, página 20 de 28



ACOSO Y HOSTIGAMIENTO

Parámetro 3. En su centro de trabajo ha vivido contacto físico sexual no deseado.

	SÍ		NO	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
2026	1	0	59	108



Encuestados: 110 personas y 110 personas (100%)

Reporte de datos: 2026, página 27 de 28



ACOSO Y HOSTICAMIENTO

Parámetro 1. En su centro de trabajo se están reconociendo o incentivos laborales a cambio de favores sexuales.

2026	SI		NO	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
2026	0	1	60	107



Directorio de Información y Transparencia Educativa

Reporte de datos del CEN/Alfabetización 13 de 18



ACOSO Y HOSTICAMIENTO

Parámetro 3. En su centro de trabajo se reciben amenazas con daños o castigos en caso de no acceder a proporcionar favores sexuales.

2026	SI		NO	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
2026	0	0	60	108



Directorio de Información y Transparencia Educativa

Reporte de datos del CEN/Alfabetización 14 de 18



ACOSO Y HOSTICAMIENTO

Parámetro 4. En su centro de trabajo ha recibido represalias un razón o amenazas con relación a su permanencia en el trabajo.

2026	SI		NO	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
2026	6	7	54	101

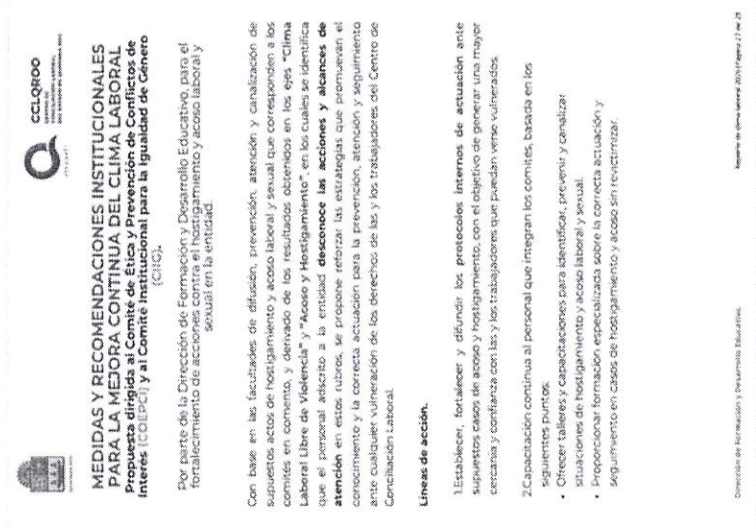
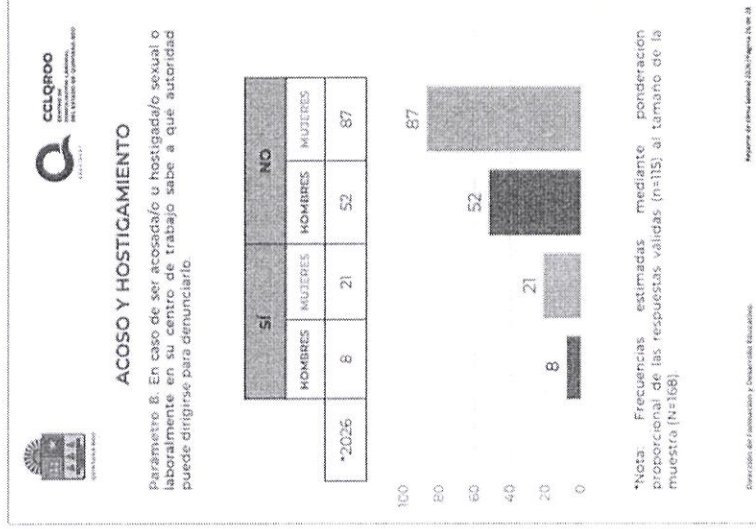
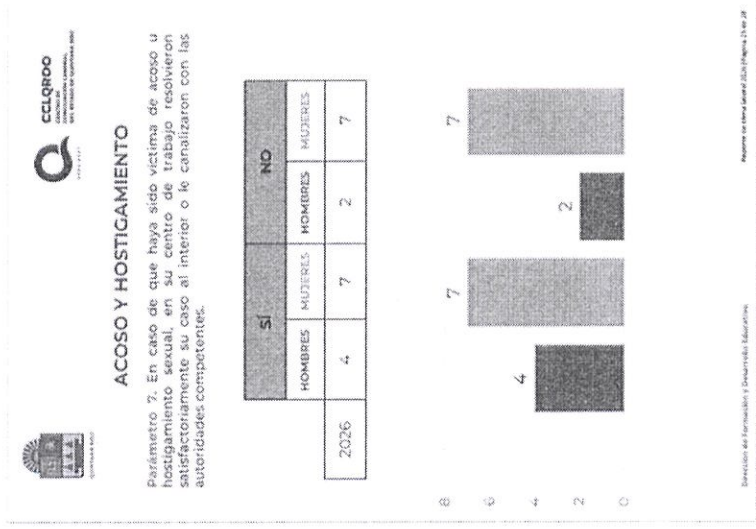


Directorio de Información y Transparencia Educativa

Reporte de datos del CEN/Alfabetización 15 de 18

[Handwritten signatures and initials in blue ink]





[Handwritten signatures and marks]





Inicio el proceso de obtención de la Norma Mexicana
NMX-R-025-SCFI-2015.

- **Estándar nacional:** La norma NMX-R-025-SCFI-2015 es un modelo reconocido a nivel federal que **promueve la igualdad de oportunidades y la no discriminación** en los centros de trabajo, tanto públicos como privados.
- **Mejora continua:** Su adopción implica no solo un diagnóstico, sino el establecimiento de políticas, prácticas y procedimientos sistematizados que garanticen condiciones laborales equitativas, accesibles, libres de violencia y con enfoque de derechos humanos.
- **Impacto directo:** La certificación contribuirá a estandarizar prácticas de reclutamiento, ascensos, capacitación y conciliación vida-trabajo bajo un enfoque de igualdad e inclusión, además de reforzar el enfoque preventivo en materia de violencia, acoso y discriminación, ámbitos que mostraron retrocesos en la encuesta 2025, de igual forma coadyuvará a los requerimientos solicitados por la Organización Internacional del Trabajo en la herramienta de autodiagnóstico aplicada a la entidad este 2025.

