

ADMINISTRACIÓN PORTUARIA INTEGRAL DE VERACRUZ, S.A. DE C.V.  
 COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERES  
INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2015

De conformidad con el numeral 6, Principios, Criterios y Funciones; De las Funciones, inciso o) de los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (D.O.F. 20-08-2015), se presenta el Informe Anual de Actividades (IAA) 2015.

**i. Seguimiento a las actividades contempladas en el programa anual de trabajo 2015.**

El programa de trabajo anual 2015 del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de interés (CEPCI) se orientó por cuatro objetivos y sus respectivas metas, las cuales se concretaron a través de siete acciones específicas como se muestra en la siguiente tabla:

OBJETIVOS	METAS	ACTIVIDADES ESPECÍFICAS	INDICADORES DE CUMPLIMIENTO
Difundir los valores contenidos en el Código de Ética y en el Código de Conducta.	Promover los principios y valores contenidos en el Código de Ética y en el Código de Conducta al 100% del personal	Publicar a través de medios electrónicos los valores y compromisos de los Códigos de Ética y Conducta.  Dar seguimiento trimestral a la cuenta electrónica a través de la cual el personal puede plantear sus dudas, sugerencia e inquietudes al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés: <a href="mailto:consulta_etica@puertodeveracruz.com.mx">consulta_etica@puertodeveracruz.com.mx</a>	Difusión al 100% del personal activo.  No se recibieron sugerencias, dudas o inquietudes a través del medio electrónico.
Instruir y capacitar al personal en los temas centrales del Código de Ética y de Conducta.	Impartir el 100% de los cursos y eventos programados relacionados con los temas centrales del Código de Ética y de Conducta.	Impartir un curso para sensibilizar al personal en la necesidad de actuar y colaborar para la mejora de la cultura organizacional con base en los principios de honestidad, transparencia y rendición de cuentas.  Llevar a cabo eventos de integración para fomentar los valores a través de la convivencia e interacción en situaciones distintas a las del trabajo diario.	Participación del 100% del personal programado para los cursos de capacitación.  Participación del 100% del personal en los diferentes eventos de integración programados.
Evaluar la Cultura y Clima Organizacional para diagnosticar el estado que guardan los factores que determinan un ambiente de trabajo basado en principios y valores institucionales.	Disponer lo necesario para aplicar la ECCO 2014 al 100% del personal de la entidad.	Aplicar la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional promovida por la Secretaría de la Función Pública.  Identificar las áreas de oportunidad en la cultura y clima organizacional para establecer las acciones de mejora que coadyuvan al ambiente de trabajo basado en principios y valores institucionales.	Participación del 94% del personal en el diagnóstico de Clima y Cultura Organizacional 2015. Cumplimiento al 100% de las acciones de mejora programadas en 2015. Integración del Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO_2016).
Elección de los Miembros del Comité de Ética.	Integrar el Comité de Ética	Convocar a los Titulares de las Gerencias para llevar a cabo el proceso de Elección de los miembros del Comité con la participación del personal de la entidad.	Integración del 100% de los Miembros que conformarán el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés 2016-2017.

Como se observa, el cumplimiento de las metas fue favorable y los resultados obtenidos reflejan una efectividad del Programa del 99% en promedio.

## **ii. Servidores públicos capacitados en temas relacionados con la ética, integridad y prevención de conflictos de interés u otros temas relacionados.**

Durante el ejercicio 2015, se impartieron en la entidad tres cursos:

- Ética Pública.- Participaron un total de 57 servidores públicos.
- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas.- Participaron 22 servidores públicos.
- Seminario Nacional para la Prevención y Disuasión del Fraude.- Asistió un participante.

## **iii. Resultados de la evaluación respecto del cumplimiento del Código de Conducta.**

En la Administración Portuaria Integral de Veracruz, S.A. de C.V. (APIVER) el cumplimiento del Código de Conducta obtuvo una evaluación promedio de 85.

Se destacan fortalezas tales como la contribución al bienestar de la sociedad y satisfacción de los colaboradores al desempeñar sus funciones con base en sus capacidades y competencias además de participar en las acciones de mejora del clima y cultura en la APIVER. La labor de los mandos en la entidad es reconocida en tanto fomentan la creatividad en su personal y aplican mecanismos para la evaluación del desempeño sin discriminación entre mujeres y hombres. Cabe señalar que el personal de la entidad es consciente del cumplimiento de la normatividad que aplica en el desempeño de sus funciones y asumen la responsabilidad de denunciar cualquier acto contrario a este cumplimiento así como su compromiso para lograr cada vez mejores resultados en el trabajo, impulsar los cambios y la innovación para mejorar la calidad en los servicios considerando las sugerencias entre los compañeros de trabajo; En general la valoración refleja que en las áreas que conforman la entidad, se proporcionan los servicios y se atienden las necesidades de los clientes internos y externos de forma cordial y respetuosa, asimismo se reconoce que el trato entre jefes y colaboradores se da en el marco del respeto y la aceptación.

Las oportunidades de mejora consisten en fomentar la comunicación a través de la participación del personal de mando con sus equipos de trabajo para que se difunda la visión y misión de la entidad y por consecuencia se dé la apertura para retroalimentar el desempeño del personal en consistencia con el cumplimiento de los objetivos estratégicos, misión y visión de la APIVER. Por último, se espera el fortalecimiento de los mecanismos para fomentar las oportunidades de desarrollo y crecimiento del personal.

## **iv. Seguimiento de la atención de los incumplimientos al Código de Conducta**

Se recibió un asunto específico el 05 de octubre de 2015 derivado de una queja y delación en la que se estimó un probable incumplimiento al Valor "Respeto", mismo que todo servidor público debe anteponer en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o funciones de acuerdo con el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, asunto que se encuentra en trámite toda vez que se conformará una Comisión para la

atención respectiva. Finalmente, se informa que por el ejercicio 2015 no se dio vista al Órgano Interno de Control de ningún caso.

**v. Sugerencias para modificar procesos y tramos de control en las unidades administrativas o áreas, en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta.**

Como se expuso en la sección de resultados de la evaluación respecto del cumplimiento del Código de Conducta, en la entidad se fortalecerán los mecanismos de comunicación a través del ejercicio del liderazgo del personal de mando así como de las prácticas de información entre los miembros de los equipos de trabajo, esto como una acción preventiva para evitar conductas contrarias al Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta de los servidores públicos en el desempeño de sus cargos y funciones en la entidad.