



ADMINISTRACIÓN PORTUARIA INTEGRAL DE VERACRUZ, S.A. DE C.V.

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN
DE CONFLICTOS DE INTERES

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2016

Directorio

Araceli Luna Murillo
Presidenta del CEPCI

Mónica Edith Espinosa Martínez
Secretaria Ejecutiva

Titulares Miembros Propietarios

Conrado Enrique Neervoort Suárez

Sokaris de la Luz Aranda

Alma Z. Martínez Margain

Edwin Gilberto Medina Cruz

Juan De Dios Aguilar Heredia

Alejandra Rivas Barradas

Francisco Liaño Carrera
Suplente Presidente del CEPCI

Rociela Molina Jacobo
Suplente de Secretaria Ejecutiva

Suplentes Miembros Propietarios

Luis Felipe Corral Valenzuela

César Ortiz Morales

Felipe Adolfo Quijano Montoya

Ariana Elideth Pérez Fontes

Daniela Cortes Acosta

Jaime Franco Herrera

Índice

	Página
Presentación.....	4
Antecedentes.....	5
Contenido del informe	
I. Seguimiento a las actividades contempladas en el programa anual de trabajo 2016.....	5
II. El número de servidores públicos capacitados en temas relacionados con la ética, integridad y prevención de conflictos de interés u otros temas relacionados.....	8
III. Resultados de la evaluación respecto del cumplimiento del Código de Conducta.....	8
IV. Seguimiento de la atención de los incumplimientos al Código de Conducta.....	8
V. Resultados de la evaluación respecto del cumplimiento del Código de Conducta.....	9
VI. Conclusiones.....	9
Glosario.....	10
Firmas integrantes del CEPCI.....	11
 Anexos	

Presentación

Este documento fue desarrollado por el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Administración Portuaria Integral de Veracruz, S.A. de C.V. en cumplimiento al 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 (última reforma D.O.F. 02-09-2016).

El CEPCI a través del presente informe, documenta el cumplimiento del PAT 2016 para su entrega a la Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de la Función Pública. En éste se presenta la información que describe la consecución de los cinco objetivos establecidos y contiene los temas previstos en los Lineamientos.

Las actividades y logros del PAT 2016 se respaldan con las evidencias específicas las cuales fueron revisadas y aprobadas por los integrantes del CEPCI en la primera reunión ordinaria, efectuada el 30 de enero de 2017.

El primer apartado de este documento atiende el seguimiento de las actividades contempladas en el PAT 2016; el segundo, expone el número de servidores públicos capacitados en temas relacionados con la ética, integridad y prevención de conflictos de interés u otros temas relacionados; el tercero, corresponde a los resultados de la evaluación respecto del cumplimiento del Código de Conducta; el quinto, al seguimiento de la atención de los incumplimientos al Código de Conducta; el sexto, a las 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.

Se incluye un glosario de los principales términos utilizados en este documento; así como tres anexos, el informe de resultados, el registro de denuncias, y la relación de los medios de verificación.

Finalmente, el presente Informe es signado por la Presidenta del CEPCI, los Miembros Propietarios Titulares y la Secretaria Ejecutiva, a los treinta días del mes de enero de 2017.

Antecedentes

El CEPCI para el periodo 2016–2017, se constituyó el 16 de diciembre de 2015 y está integrado por siete miembros cuyos niveles jerárquicos de representación fueron autorizados por la Unidad de Políticas de Transparencia y Cooperación Internacional mediante Oficio UPTCI/117/390/2015. Durante el ejercicio 2016, el CEPCI realizó cuatro reuniones ordinarias y cuatro extraordinarias en las que se presentaron los avances al programa de trabajo anual y los asuntos específicos para la toma de acuerdos.

Entre las acciones relevantes del Programa Anual de Trabajo 2016 del CEPCI se encuentra la actualización, armonización, aprobación y difusión de los documentos que se señalan en los Lineamientos y que constituyen el soporte del funcionamiento y organización del CEPCI ya que orientaron su gestión durante el año y cuyo propósito fue fortalecer el comportamiento ético de los servidores públicos de forma permanente en la Administración Portuaria Integral de Veracruz, S.A. de C.V.

Contenido del informe

I. Seguimiento a las actividades contempladas en el programa anual de trabajo 2016.

El programa de trabajo anual 2016 se orientó por cinco objetivos y sus respectivas metas así como las actividades específicas, cuyo cumplimiento se puede observar a continuación:

TEMAS BÁSICOS	OBJETIVOS	METAS	ACTIVIDADES ESPECÍFICAS		2016												INDICADORES DE CUMPLIMIENTO	MECANISMO DE VERIFICACIÓN -ANEXOS-
					E n e	F e b	M a r	A b r	M a y	J u n	J u l	A g o	S e p	O c t	N o v	D i c		
Otros	1. Realizar reuniones de Comité en el ejercicio 2016.	Por lo menos 4 reuniones de Comité en el ejercicio 2016	Atender los casos que se presentan al Comité	Programado													No se presentaron casos para atención del Comité conforme a sus facultades y competencia.	Minutas firmadas de las reuniones celebradas
				Real														



TEMAS BÁSICOS	OBJETIVOS	METAS	ACTIVIDADES ESPECÍFICAS		2016												INDICADORES DE CUMPLIMIENTO	MECANISMO DE VERIFICACIÓN ANEXOS		
					E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D				
					ne	eb	ar	br	may	jun	jul	ago	sep	oct	nov	dic				
Mejora a procesos del organismo	2. Elaboración y/o Actualización de los documentos que se señalan en los Lineamientos y que son el soporte de funcionamiento y organización del Comité de Ética y de Prevención de conflictos de interés en la entidad.	Creación de subcomités para actualizar la información del Comité y elaboración de documentación por parte de algún otro miembro. (documentos)	Subcomité para actualizar Bases de integración, organización y funcionamiento del comité, en términos de lo previsto en los Lineamientos Generales	Programado													Se actualizó y aprobó el 100% de la información de este documento en el Comité	Documento aprobado		
			Real																	
			Subcomité para actualizar el Programa de Trabajo	Programado															Se actualizó y aprobó el 100% de la información del PAT 2016 en el Comité.	Documento aprobado
			Real																	
			Subcomité para actualizar el Código de Conducta	Programado															Se actualizó el 100% de la información del Código de Conducta y se aprobó por el CEPCI y la UEEPCI	Documento aprobado
			Real																	
			Subcomité para actualizar indicadores de cumplimiento con el Código de conducta, así como el método para medir y evaluar anualmente los resultados obtenidos.	Programado															Se actualizó el 100% de la información de los indicadores de cumplimiento y el método de evaluación en el Comité con base en los factores de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO)	Resultados de la evaluación anual del Código de Conducta. <i>Pendiente hasta recibirlas por parte de la SFP.</i>
			Real																	
			Elaboración del procedimiento para someter quejas y denuncias ante Comité por incumplimiento al Código de Ética, las Reglas de Integridad, y el Código de Conducta.	Programado															Se actualizó el 100% de la información del Procedimiento y se aprobó por el CEPCI	Documento aprobado y evidencia de su publicación
			Real																	
			Elaboración de protocolo de atención de quejas y denuncias por incumplimiento al Código de Ética, las Reglas de Integridad, y el Código de Conducta.	Programado															Se integró el 100% de la información del Protocolo y se aprobó por el CEPCI y la UEEPCI	Documento aprobado y evidencia de su publicación
			Real																	
			Verificar el seguimiento del Acuerdo de Confidencialidad del uso y manejo de la información que tenga acceso el CEPCI	Programado															Se actualizar el 100% de manifiestos de confidencialidad por los miembros del Comité	Cartas de confidencialidad firmadas por los miembros del CEPCI
			Real																	

TEMAS BÁSICOS	OBJETIVOS	METAS	ACTIVIDADES ESPECÍFICAS		2016												INDICADORES DE CUMPLIMIENTO	MECANISMO DE VERIFICACIÓN ANEXOS		
					E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D				
					ne	eb	ar	br	may	jun	jul	ago	sep	oct	nov	dic				
Divulgación	3. Difundir los valores contenidos en el Código de Ética, Reglas de Integridad y en el Código de Conducta.	Promover los principios y valores contenidos en el Código de Ética, Reglas de Integridad y en el Código de Conducta al interior de la entidad.	Publicar a través de medios electrónicos los valores y compromisos de los Códigos de Ética, Reglas de Integridad y de Conducta.	Programado														Evidencias de los medios de publicación.		
			Real															Se difundió el 100% de la documentación emitida por el Comité.		
			Programado																	Evidencias de la difusión
			Real																	

TEMAS BÁSICOS	OBJETIVOS	METAS	ACTIVIDADES ESPECÍFICAS		2016												INDICADORES DE CUMPLIMIENTO	MECANISMO DE VERIFICACIÓN -ANEXOS-				
					E n e	F e b	M a r	A b r	M a y	J u n	J u l	A g o	S e p	O c t	N o v	D i c						
Capacitación y sensibilización	4. Instruir y capacitar al personal en los temas centrales del Código de Ética y de Conducta.	Impartir los cursos y eventos programados relacionados con los temas centrales del Código de Ética, Reglas de Integridad y de Conducta.	<p>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, igualdad de género y rendición de cuentas.</p> <p>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.</p>	Programado															Se logró una participación del 100% del personal y se impartieron cinco cursos de capacitación.	<p>Constancias de habilidades del personal capacitado</p> <p>Evidencias de los diferentes eventos de integración</p>		
				Real																		
				Programado																		
				Real																		
Mejora de la ética pública de los servidores públicos de la institución	5. 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 de lo necesario para aplicar la ECCO 2016 por lo menos al 90% de personal de la entidad.	<p>Aplicar la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional promovida por la Secretaría de la Función Pública.</p> <p>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.</p>	Programado														Se llevó a cabo la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional en la entidad, se está a la espera de los resultados que remitirá a SFP por lo que esta información queda pendiente.	<p>Evidencia de la aplicación de la encuesta. Número de participantes</p> <p>Resultados de los factores contenidos en la ECCO 2016. <i>Pendiente hasta recibirlos por parte de la SFP.</i></p>			
				Real																		
				Programado																		
				Real																		

En el **Anexo 1** se presenta el concentrado del IAA 2016 con las actividades y los resultados obtenidos así como el elemento “autoevaluación” de acuerdo con el alcance de los objetivos y metas planteadas en el PAT 2016. Asimismo, en el **Anexo 3** se muestra la relación de los medios de verificación de las actividades correspondientes a los objetivos del PAT 2016. Estos documentos fueron aprobados por los miembros del CEPCI en la primera reunión ROCEPCI/01/2017 celebrada el 30 de enero de 2017

II. El número de servidores públicos capacitados en temas relacionados con la ética, integridad y prevención de conflictos de interés u otros temas relacionados.

Durante el ejercicio 2016 se impartieron en la APIVER cuatro cursos y una conferencia:

Curso	Número de participantes
• Retos del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (implementación, evaluación e identificación)	2
• Combate a la corrupción y promoción de integridad en el sector público.	45
• Curso comunicación y liderazgo.	28
• Conferencia: prevención de la trata de personas, equidad de género y embarazo en adolescentes.	14
• Sensibilización para la transparencia y la rendición de cuentas.	112
Total de participaciones	201

III. Resultados de la evaluación respecto del cumplimiento del Código de Conducta.

La información se proporcionará una vez que se cuente con los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2016 ya que los indicadores de cumplimiento del Código de Conducta se obtienen de los factores evaluados a través de la ECCO 2016.

IV. Seguimiento de la atención de los incumplimientos al Código de Conducta.

Durante el ejercicio 2016 no se presentaron casos de conflictos de intereses e integridad ante el CEPCI. Este dato se hizo del conocimiento de la UEEPCI, informando que no se recibieron denuncias en el año que se reporta como se presenta en el **Anexo 2**.

V. Resultados de la evaluación respecto del cumplimiento del Código de Conducta.

El CEPCI sugiere que, independientemente de no haber recibido denuncias por incumplimientos al Código de Ética, las Reglas de Integridad, y el Código de Conducta durante el año, y que aún se encuentra pendiente la valoración de los indicadores de cumplimiento al Código de conducta hasta recibir los resultados de la ECCO 2016; es importante dar continuidad a través de estrategias de capacitación al personal para fortalecer los mecanismos de comunicación, las prácticas de intercambio de información entre los equipos de trabajo y la detección de conductas contrarias al Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta. Asimismo, implementar mejoras a los procesos sustantivos y administrativos del Sistema de Gestión Integral para fortalecer el control interno y la prevención de los riesgos que puedan obstaculizar el cumplimiento de los objetivos institucionales tales como los riesgos de corrupción. Asimismo, continuar con la difusión del Protocolo para la recepción y atención de quejas y denuncias en el CEPCI.

VI. Conclusiones

El PAT 2016 se llevó a cabo con la participación activa de todos y cada uno de los integrantes del CEPCI tanto de los Titulares como de los Suplentes, su compromiso y convicción ética fue fundamental para la armonización del Código de Conducta el cual contiene todos los elementos previstos en el numeral 6, inciso d) de los Lineamientos por lo que al término del ejercicio 2016 la APIVER cuenta con un Código de Conducta vigente y armonizado con el Código de Ética y Reglas de Integridad de la Administración Pública Federal.

El Protocolo para la recepción y atención de quejas y denuncias, y el procedimiento para someter quejas ante el Comité por incumplimiento al Código de Ética, las Reglas de Integridad, y el Código de Conducta son las herramientas fundamentales que el CEPCI puso a disposición del personal en la entidad de forma permanente en la Intranet y en los medios de comunicación interna por lo que su divulgación aunada a las acciones de promoción de los principios y valores contenidos en el Código de Conducta son mecanismos para fortalecer la práctica de conductas éticas de los servidores públicos en la APIVER.

Es importante que el personal conozca las acciones del CEPCI así como la oportunidad que tienen de acudir a este organismo para la atención de sus quejas y denuncias por lo que es necesario reiterar a través de los medios de comunicación interna la disposición de los miembros del CEPCI así como los mecanismos, haciendo énfasis en el tratamiento de los datos personales.

Finalmente, es significativo y vital comunicar y presentar a todo el personal en la entidad a las dos personas consejeras designadas con base en el Protocolo para la prevención, atención, y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual (DOF 31-08-2016) para que conozcan la oportunidad de ser orientados y acompañados ante diferentes autoridades competentes cuando se presenten casos en los que sean presuntas víctimas de hostigamiento y acoso sexual.

Glosario

APIVER	Administración Portuaria Integral de Veracruz, S.A. de C.V.
CEPCI	Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés
DOF	Diario Oficial de la Federación
ECCO 2016	Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2016
IAA 2016	Informe Anual de Actividades 2016
Lineamientos	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 (última reforma D.O.F. 02-09-2016)
PAT 2016	Programa Anual de Trabajo 2016
ROCEPCI	Reunión Ordinaria Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés
UEEPCI	Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés

Firmas

Araceli Luna Murillo
Presidenta del CEPCI

Mónica Edith Espinosa Martínez
Secretaria Ejecutiva

Titulares Miembros Propietarios

Conrado Enrique Neervoort Suárez

Sokaris de la Luz Aranda

Alma Z. Martínez Margain

Edwin Gilberto Medina Cruz

Lic. Juan De Dios Aguilar Heredia

Lic. Alejandra Rivas Barradas

ANEXOS

**ANEXO 1
INFORME DE RESULTADOS OBTENIDOS POR EL CEPCI EN 2016**

SEGÚN EL PAT 2016			IIA 2016				
OBJETIVOS	METAS	ACTIVIDADES ESPECÍFICAS	CLASIFICACIÓN TEMA	RESULTADO	MECANISMO DE VERIFICACIÓN	NOMBRE DE ARCHIVO DEL MECANISMO DE VERIFICACIÓN	AUTOEVALUACIÓN
1. Realizar reuniones de Comité en el ejercicio 2016.	Por lo menos 4 reuniones de Comité en el ejercicio 2016	Atender los casos que se presenten al Comité	Otros	No se presentaron casos para atención del Comité conforme a sus facultades y competencia.	Minutas firmadas de las reuniones celebradas (4 ordinarias y 4 extraordinarias)	APIVER-OTR-01.pdf	100
		Subcomité para actualizar Bases de Integración, organización y Funcionamiento del comité, en términos de lo previsto en los Lineamientos Generales	Mejora a Procesos del Organismo	Se actualizó y aprobó el 100% de la información de este documento en el Comité.	Documento aprobado y minuta de la sesión de aprobación	APIVER-MEJ-01.pdf APIVER-MEJ-02.pdf	100
		Subcomité para actualizar el Programa de Trabajo	Mejora a Procesos del Organismo	Se actualizó y aprobó el 100% de la información del PAT 2016 en el Comité	Documento aprobado y minuta de la sesión de aprobación	APIVER-MEJ-03.pdf APIVER-MEJ-04.pdf	100
		Subcomité para actualizar el Código de Conducta	Mejora a Procesos del Organismo	Se actualizó el 100% de la Información del Código de Conducta; se aprobó por el CEPCI y la UEEPCI; y se publicó	Documento aprobado; minuta de la sesión de la aprobación; oficio de la UEEPCI; y publicación.	APIVER-MEJ-05.pdf APIVER-MEJ-06.pdf APIVER-MEJ-07.pdf APIVER-DIV-01.pdf	100
2. Elaboración y/o Actualización de los documentos que se señalan en los Lineamientos y que son el soporte del funcionamiento y organización del Comité de Ética y de Prevención de conflictos de interés en la entidad.	Creación de subcomités para actualizar información del Comité y elaboración y documentación por parte de algún otro miembro (7 documentos)	Subcomité para actualizar indicadores de cumplimiento con el Código de conducta, así como el método para medir y evaluar anualmente los resultados obtenidos.	Otros	Se actualizó el 100% de la información de los indicadores de cumplimiento y el método de evaluación en el Comité con base en los factores de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO)	Indicadores aprobados; y minuta de la sesión de aprobación. Los Resultados de la evaluación anual de los indicadores está pendiente ya que se requieren los resultados de la ECCO 2016.	APIVER-OTR-02.pdf APIVER-OTR-03.pdf	Pendiente hasta recibir los resultados de la ECCO 2016
		Elaboración del procedimiento para someter quejas y/o denuncias ante Comité por incumplimiento al Código de Ética, las Reglas de Integridad, y el Código de Conducta.	Mejora a Procesos del Organismo	Se actualizó el 100% de la información del Procedimiento y se aprobó por el CEPCI y la UEEPCI	Documento aprobado incluido en el Procedimiento para la atención de quejas y denuncias por incumplimiento al Código de Ética, las Reglas de Integridad, y el Código de Conducta, y minuta de la sesión de aprobación.	APIVER-MEJ-08.pdf APIVER-MEJ-09.pdf	100
		Elaboración de protocolo de atención de quejas y denuncias por incumplimiento al Código de Ética, las Reglas de Integridad, y el Código de Conducta.	Mejora a Procesos del Organismo	Se integró el 100% de la información del Protocolo y se aprobó por el CEPCI y la UEEPCI	Documento aprobado; y minuta de la sesión de la aprobación; y opinión favorable por parte de la UEEPCI	APIVER-MEJ-10.pdf APIVER-MEJ-11.pdf APIVER-MEJ-12.pdf	100
		Verificar el seguimiento del Acuerdo de Confidencialidad del uso y manejo de la información que tenga acceso al CEPCI	Mejora a Procesos del Organismo	Se actualizó el 100% de manifiestos de confidencialidad por los miembros del Comité	Cartas de confidencialidad firmadas por los miembros del CEPCI	APIVER-MEJ-13.pdf	100
3. Difundir los valores contenidos en el Código de Ética, Reglas de Integridad y en el Código de Conducta.	Promover los principios y valores contenidos en el Código de Ética, Reglas de Integridad y en el Código de Conducta al interior de la entidad.	Publicar a través de medios electrónicos los valores y compromisos de los Códigos de Ética, Reglas de Integridad y de Conducta.	Divulgación	Difusión de los valores a través de los medios electrónicos.	Evidencias de la difusión de los valores en las pantallas de los equipos de cómputo del personal.	APIVER-DIV-02.pdf	100
		Difundir a través de los diversos medios, los valores contenidos en el Código de Ética, Reglas de Integridad y en el Código de Conducta a los miembros del CEPCI, mandos superiores, mandos medios y operativos.	Divulgación	Difusión de los valores a través de los medios internos de comunicación así como de la plantilla de los miembros del CEPCI.	Evidencias de la difusión de los valores en los tableros de comunicación interna y de la plantilla de los miembros del CEPCI a través del medio electrónico.	APIVER-DIV-03.pdf	100
4. Instruir y capacitar al personal en los temas centrales del Código de Ética y de Conducta.	Impartir los cursos y eventos programados relacionados con los temas centrales del Código de Ética, Reglas de Integridad 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, igualdad de género y rendición de cuentas.	Capacitación	Se logró una participación del 100% del personal y se impartieron cuatro cursos de capacitación y una conferencia.	Convocatorias, constancias de habilidades y evidencia fotográfica (13 cursos); comunicación electrónica como evidencia de participación (1 curso); y lista de asistencia y evidencia fotográfica de la conferencia.	APIVER-CAP-01.pdf APIVER-CAP-02.pdf APIVER-CAP-03.pdf APIVER-CAP-04.pdf APIVER-CAP-05.pdf	100
		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.	Otros	Se llevaron a cabo cinco eventos de integración con la participación de los colaboradores y sus familias.	Evidencias de los diferentes eventos de integración	APIVER-OTR-06.pdf APIVER-OTR-07.pdf APIVER-OTR-08.pdf APIVER-OTR-09.pdf	100
5. 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 de lo necesario para aplicar la ECCO 2016 por lo menos al 90% del personal de la entidad.	Aplicar la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional promovida por la Secretaría de la Función Pública.	Otros	Se llevó a cabo la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional en la entidad, se está a la espera de los resultados que remitirá la SFP por la que esta información queda pendiente.	Circular y Convocatoria electrónica para participar en la ECCO 2016 dirigida al personal de la entidad; comunicado de la Unidad de Política de Recursos Humanos de la ADF. Pendiente confirmar el porcentaje de participación.	APIVER-OTR-04.pdf	pendiente verificar con resultados de la ECCO 2016 el porcentaje de participación
		Identificar las áreas de oportunidad en la cultura y clima organizacional para establecer las acciones de mejora que enriquezcan el ambiente de trabajo basado en principios y valores institucionales.	Otros		Pendiente hasta obtener los Resultados de los Factores contenidos en la ECCO 2016	Pendiente	pendiente

PRESIDENTA

SECRETARIA EJECUTIVA

MIEMBRO PROPIETARIO

MIEMBRO PROPIETARIO

C.P.A. ARACELI LUNA MURILLO

LIC. MÓNICA EDITH ESPINOSA MARTINEZ

CAPT. CONRADO E. NEERVOOR SUÁREZ

ING. SOKARIS DE LA LUZ ARANDA

MIEMBRO PROPIETARIO

MIEMBRO PROPIETARIO

MIEMBRO PROPIETARIO

MIEMBRO PROPIETARIO

LIC. JUAN DE DIOS AGUILAR HEREDIA

LIC. ALEJANDRA RIVAS BARRADAS

C.P. EDWIN GILBERTO MEDINA CRUZ

LIC. ALMA Z. MARTINEZ MARGAIN

ANEXO 2

Informe estadístico de las denuncias y quejas que se presentaron ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

Entidad o dependencia: ADMINISTRACIÓN PORTUARIA INTEGRAL DE VERACRUZ
 Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2016 *

No.	Fecha de presentación	Fecha compromiso de resolución	Fecha real de resolución	Sexo de la persona denunciada	Edad de la persona denunciada	Sexo de la persona denunciante	Edad de la persona denunciante	Valor o Principio cuya vulneración se denunció	Resultado	Observaciones
1										

No se recibieron denuncias en 2016 .

PRESIDENTA

SECRETARIA EJECUTIVA

MIEMBRO PROPIETARIO

MIEMBRO PROPIETARIO

 C.P.A. ARACELI LUNA MURILLO

 LIC. MÓNICA EDITH ESPINOSA MARTÍNEZ

 CAPT. CONRADO E. NEERVOOR SUÁREZ

 ING. SOKARIS DE LA LUZ ARANDA

MIEMBRO PROPIETARIO

MIEMBRO PROPIETARIO

MIEMBRO PROPIETARIO

MIEMBRO PROPIETARIO

 LIC. JUAN DE DIOS AGUILAR HEREDIA

 LIC. ALEJANDRA RIVAS BARRADAS

 C.P. EDWIN GILBERTO MEDINA CRUZ

 LIC. ALMA Z. MARTÍNEZ MARGAIN



**ANEXO 3
MEDIOS DE VERIFICACIÓN POR OBJETIVO**

OBJETIVOS	METAS		ACTIVIDADES ESPECÍFICAS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
	FACTORES			
1. Realizar reuniones de Comité en el ejercicio 2016.		Por lo menos 4 reuniones de Comité en el ejercicio 2016	Atender los casos que se presenten al Comité	Minutas firmadas de las reuniones celebradas (4 ordinarias y 4 extraordinarias)
2. Elaboración y/o Actualización de los documentos que se señalan en los Lineamientos y que son el soporte del funcionamiento y organización del Comité de Ética y de Prevención de conflictos de interés en la entidad.	Creación de subcomités para actualizar la información del Comité y elaboración de documentación por parte de algún otro miembro. (7 documentos)		Subcomité para actualizar Bases de Integración, organización y funcionamiento del comité, en términos de lo previsto en los Lineamientos Generales	Documento aprobado y minuta de la sesión de aprobación
			Subcomité para actualizar el Programa de Trabajo	Documento aprobado y minuta de la sesión de aprobación
			Subcomité para actualizar el Código de Conducta	Documento aprobado, minuta de la sesión de la aprobación; oficio de la UEEPCI; y publicación.
			Subcomité para actualizar indicadores de cumplimiento con el Código de Ética, así como el método para medir y evaluar anualmente los resultados obtenidos.	Indicadores aprobados; y minuta de la sesión de aprobación. Los Resultados de la evaluación anual de los indicadores está pendiente ya que se requieren los resultados de la ECCO 2016.
			Elaboración del procedimiento para someter quejas y/o denuncias ante Comité por incumplimiento al Código de Ética, las Reglas de Integridad, y el Código de Conducta.	Documento aprobado incluido en el Protocolo para la atención de quejas y denuncias por incumplimiento al Código de Ética, las Reglas de Integridad, y el Código de Conducta, y minuta de la sesión de aprobación.
			Elaboración de protocolo de atención de quejas y denuncias por incumplimiento al Código de Ética, las Reglas de Integridad, y el Código de Conducta.	Documento aprobado, y minuta de la sesión de la aprobación; y opinión favorable por parte de la UEEPCI.
3. Difundir los valores contenidos en el Código de Ética, Reglas de Integridad y en el Código de Conducta.	Promover los principios y valores contenidos en el Código de Ética, Reglas de Integridad y en el Código de Conducta al interior de la entidad.		Publicar a través de medios electrónicos los valores y compromisos de los Códigos de Ética, Reglas de Integridad y de Conducta.	Evidencias de la difusión de los valores en las pantallas de los equipos de cómputo del personal.
			Difundir a través de los diversos medios, los valores contenidos en el Código de Ética, Reglas de Integridad y en el Código de Conducta a los miembros del CEPCI, mandos superiores, mandos medios y operativos	Evidencias de la difusión de los valores en los tableros de comunicación interna y de la pantalla de los miembros del CEPCI a través del medio electrónico
4. Instruir y capacitar al personal en los temas centrales del Código de Ética y de Conducta.	Impartir los cursos y eventos programados relacionales con los temas centrales del Código de Ética, Reglas de Integridad 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, igualdad de género y rendición de cuentas.	Convocatorias, constancias de habilidades y evidencia fotográfica (3 cursos); comunicado electrónico como evidencia de participación (1 curso); y lista de asistencia y evidencia fotográfica de la conferencia.
			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.	Evidencias de los diferentes eventos de integración
5. 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 de lo necesario para aplicar la ECCO 2016 por lo menos al 90% del personal de la entidad.		Aplicar la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional promovida por Secretaría de la Función Pública.	Circular y Convocatoria electrónica para participar en la ECCO 2016 dirigida al personal de la entidad, comunicado de la Unidad de Política de Recursos Humanos de la APF. Pendiente confirmar el porcentaje de participación.
			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.	Pendiente hasta obtener los Resultados de los factores contenidos en la ECCO 2016

PRESIDENTA

C.P.A. ARACELI LUNA MURILLO

MIEMBRO PROPIETARIO

LIC. JUAN DE DIOS AGUILAR HEREDIA

MIEMBRO PROPIETARIO

ING. SOKARIS DE LA LUZ ARANDA

SECRETARÍA EJECUTIVA

LIC. MONICA EDITH ESPINOSA MARTINEZ

MIEMBRO PROPIETARIO

LIC. ALEJANDRA RIVAS BARRADAS

MIEMBRO PROPIETARIO

LIC. ALMA Z. MARTINEZ MARGAN

MIEMBRO PROPIETARIO

CAPT. CONRADO E. NEERVOOR SUÁREZ

MIEMBRO PROPIETARIO

C.P. EDWIN GILBERTO MEDINA CRUZ