



Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Administración Portuaria Integral de Salina Cruz, S.A. de C.V.

Resultado de la Encuesta para evaluar el grado de cumplimiento del código de ética y del código de conducta y la actuación del CEPCI en el cumplimiento de sus funciones 2017



Código de Ética y Conducta de las y los Servidores Públicos de la Administración Portuaria Integral de Salina Cruz S.A. de C.V.



ÍNDICE

Contenido	Pag.
Introducción	3
Método de evaluación	5
Resultados de la Encuesta 2017 aplicada a los Servidores Públicos de la Entidad en apego al Código de Ética y de Conducta.	6
Representación Grafica de Cumplimiento	13
Conclusión	14
Glosario	15



INTRODUCCIÓN

El comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Administración Portuaria Integral de Salina Cruz S.A de C.V, en el ejercicio de su función para coadyuvar en la emisión, aplicación y cumplimiento del Código de Conducta, en el que se contemplen las acciones permanentes para identificar y delimitar las conductas que en situaciones específicas deberán observar los Servidores Públicos en el desempeño de sus labores, cargos o comisiones, además de un diagnóstico general realizado en el principio de Honradez, Eficiencia, y los valores de Igualdad y no discriminación, así como visualizar su nivel de conocimiento en materia de Ética de las y los Servidores Públicos de esta Entidad.

Todo para asegurar el cabal cumplimiento de los principios y valores que la misma impone a los Servidores Públicos, la entidad deberá establecer acciones permanentes que delimiten las conductas que en situaciones específicas deberán observar los servidores públicos adscritos a las mismas en el desempeño de sus labores, cargos o comisiones.

Esto es que al asumir su cargo, el servidor público manifieste su compromiso y vocación para atender los asuntos que interesan y afectan a la entidad, adquiriendo al mismo tiempo una responsabilidad por sus actos que se reflejan en la satisfacción de las necesidades de nuestros clientes, proveedores y público en general en estricto apego a los principios: legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia, así como los valores de Igualdad y no discriminación, interés público, cooperación, Respeto entre otros, establecidos en el artículo 113 del Título cuarto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.



A continuación de acuerdo a los lineamientos generales para el establecimiento de acciones permanentes que aseguren la integridad y el comportamiento ético de los servidores públicos en el desempeño de sus empleos cargos o comisiones, se llevó a cabo el informe de los Resultados de Cumplimiento del Código de Conducta de esta Entidad en el mes de diciembre 2017, llevándose a cabo una evaluación anual a los Servidores Públicos en relación al Código de Conducta de las Servidoras Públicas y Servidores Públicos de la Administración Portuaria Integral de Salina Cruz, a través de encuestas realizadas por esta Entidad, debido a que a la fecha no se tiene los resultados de la ECCO 2017 que emite la SFP y de acuerdo a esta metodología se tiene los resultados siguientes.



MÉTODO DE EVALUACIÓN

Para evaluar el cumplimiento del Código de Ética y de Conducta, el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de interés, deberá atender lo siguiente:

1. Obtener el porcentaje de honestidad del personal de la Administración Portuaria Integral de Salina Cruz, S.A de C.V. a través de la aplicación de encuesta en base a los principios de Honradez, Eficiencia, Capacitación y el grado de Discriminación en los Servidores Públicos.
2. Obtener los resultados graficados de encuesta aplicada a los Servidores Públicos de esta Entidad.
3. Y en su caso emitir recomendaciones de mejora a la actualización, difusión y cumplimiento al Código de Ética y de Conducta.

Encuesta para evaluar el grado de cumplimiento del código de ética y del código de conducta y la actuación del CEPCI en el cumplimiento de sus funciones 2017

INDICADOR

- Código de Conducta

Definición del Indicador.

Encuesta para evaluar el grado de cumplimiento del código de ética y del código de conducta y la actuación del CEPCI en el cumplimiento de sus funciones.



MÉTODO DE CÁLCULO

Nº	Nombre	Definición	Formula	Unidad de medida	Tipo
1	Índice de percepción sobre el cumplimiento del principio de honradez.	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del organismo respecto al grado en que los mismos se conducen con rectitud y no obtienen beneficios personales indebidos, ni solicitan o aceptan dádivas u obsequios de nadie.	$\left(\frac{\text{Suma de las respuestas}}{\text{Nº Servidores encuestados}} \right)^{*100}$ $\left(\frac{20 \text{ Respuestas Afirmativas}}{20 \text{ Servidores encuestados}} \right)^{*100}$	100%	Cumplimiento del código de Ética
2	Índice de percepción sobre el cumplimiento del principio de Eficiencia.	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del organismo respecto al grado en que los mismos evitan desperdiciar y gastar injustificadamente los recursos humanos, materiales y financieros que la Institución les brinda para el desarrollo de sus actividades.	$\left(\frac{19 \text{ Respuestas Afirmativas}}{20 \text{ Servidores encuestados}} \right)^{*100}$	99%	Cumplimiento del código de Ética
3	Índice de percepción sobre el cumplimiento del valor de igualdad y no discriminación.	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del organismo respecto al grado en que los mismos presentan sus servicios a todas las personas sin hacer distinción, exclusiones o restricciones.	$\left(\frac{19 \text{ Respuestas Afirmativas}}{20 \text{ Servidores encuestados}} \right)^{*100}$	99%	Cumplimiento del código de Ética
4	Índice de percepción sobre el cumplimiento del principio de Eficiencia	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del organismo respecto su nivel de conocimiento en materia de Ética de las y los servidores Públicos de esta Entidad.	$\left(\frac{18 \text{ Respuestas Afirmativas}}{20 \text{ Servidores encuestados}} \right)^{*100}$	98%	Cumplimiento del código de Ética

RESULTADO DE LA EVALUACION:

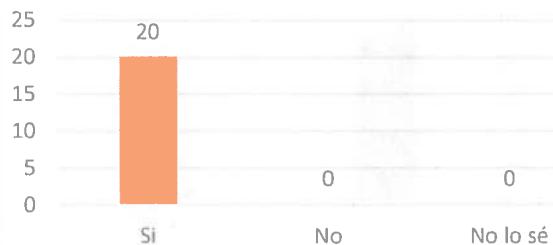
A continuación, se detallan los resultados obtenidos a través de la encuesta que realizó el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Administración Portuaria Integral de Salina Cruz S.A de C.V., al personal de la Entidad (población encuestada 20), con el propósito de evaluar, el principio de honradez, eficiencia, así como los valores de Igualdad y no discriminación y el grado de conocimiento en materia de ética al personal, de acuerdo a las siguientes preguntas:

Pregunta 1: ¿Tiene Usted Conocimiento de que existe un Código de Conducta publicado en la INTRANET de la Entidad?



Se analizó que el 100% de los encuestados opinan que efectivamente si saben que existe un Código de Ética publicado en la INTRANET de esta APISAL.

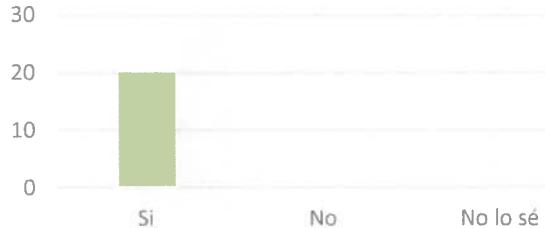
1.- ¿Tiene Usted conocimiento que existe un código de Ética publicado en la INTRANET de la Entidad?



Pregunta 2: ¿El Código de Conducta es claro y maneja un lenguaje sencillo?

El 100% del personal respondieron de manera afirmativa, lo cual indica que el Código de Conducta es claro de entender y comprender.

2.- ¿El código de ética es claro y maneja un lenguaje sencillo?



Pregunta 3: ¿Utiliza Usted los documentos y materiales propiedad de la Administración Portuaria Integral de Salina Cruz, S.A. de C.V., únicamente con fines relacionados con la misión Institucional?



Los resultados obtenidos en sentido afirmativo son del 97% de los encuestados indicaron que si utilizan los documentos y materiales propiedad de la Entidad únicamente con fines relacionados con la misión Institucional y el 1% de los encuestados opina lo contrario.



Pregunta 4: ¿Ha sufrido alguna vez algún tipo de discriminación en su área laboral?

El 99% de los encuestados afirman no han sufrido ningún tipo de discriminación dentro de esta Entidad, sin embargo el 1% de los encuestados indica que si ha sufrido discriminación en su área laboral.



Pregunta 5: ¿Considera que en esta Entidad se fomenta el acceso a oportunidades de desarrollo sin discriminación de género?



De los resultados obtenidos, el 100% de los empleados encuestados consideran que siempre se aplican las oportunidades de desarrollo sin discriminación de género.



Pregunta 6: ¿Ha tomado Usted algún tipo de capacitación en materia de ética y prevención de conflicto de interés?

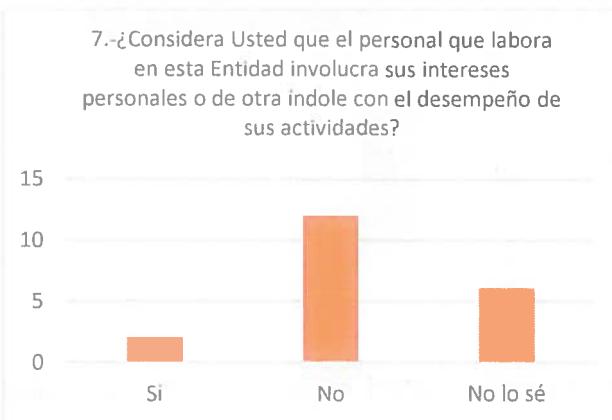
Se considera que el 94% de los encuestados afirman que si han tomado capacitación en materia de ética, mientras que a su vez un 5% de los encuestados comenta no haber tomado ningún tipo de capacitación relacionado con la materia de ética y por otro lado el 1% de los encuestados afirma no recordar.



Pregunta 7: ¿Considera Usted que el personal que labora en esta Entidad involucra sus intereses personales o de otra índole con el desempeño de sus actividades?

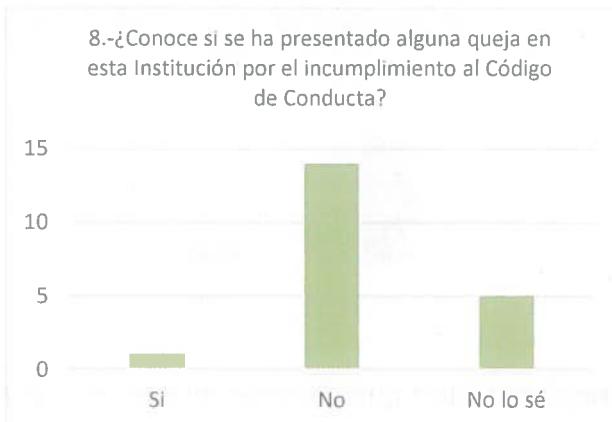


El 93% de los encuestados menciona que no involucra sus intereses personales o de otra índole con el desempeño de sus actividades, el 6% de los encuestados comentan no saber, mientras que el 1% de los encuestados responde afirmativamente.



Pregunta 8: ¿Conoce si se ha presentado alguna queja en esta Institución por el incumplimiento al código de conducta?

El 94% de los encuestados responden que no se han presentado ninguna queja en esta Institución, el 5% de los encuestados responden no saber, mientras que el 1% de los encuestados afirma saber que si se haya presentado una queja.



Pregunta 9: ¿Considera que sus compañeros se desempeñan con la debida responsabilidad y objetividad de sus actividades laborales?

El 99% del personal afirma desempeñarse con debida responsabilidad en sus actividades laborales, pero sin embargo el 1% indica no saber.



Pregunta 10: ¿Los recursos asignados de esta Entidad se aplican de acuerdo con las disposiciones legales y la necesidad de la Institución?

De acuerdo a los reactivos obtenidos podemos analizar con un porcentaje del 99% de los encuestados afirmaron que los recursos asignados a la Entidad si se aplican de acuerdo a las disposiciones legales, mientras que 1% de los encuestados no lo recuerda.



Pregunta 11: ¿Considera que esta Entidad le da un trato digno, equitativo e incluyente?

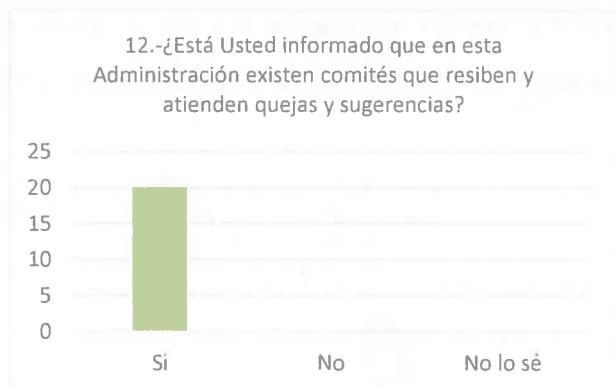


El 99% afirma que la Entidad si le da un trato digno, equitativo e incluyente, más sin embargo el 1% no lo recuerda bien.



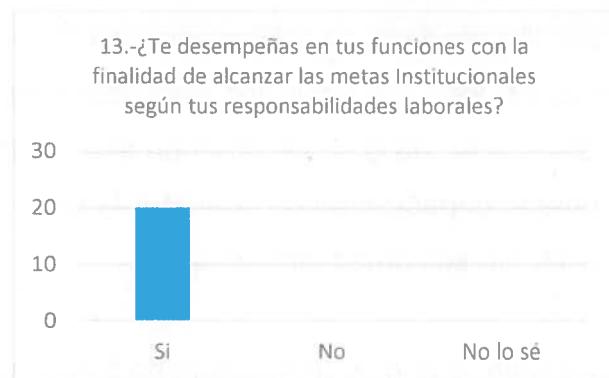
Pregunta 12: ¿Está Usted informado que en esta Administración existen comités que reciben y atienden quejas y sugerencias?

Con base al resultado obtenido se analizó que el 100% de los encuestados afirma saber la existencia de los comités que reciben y atienden quejas y sugerencias dentro de la Entidad.

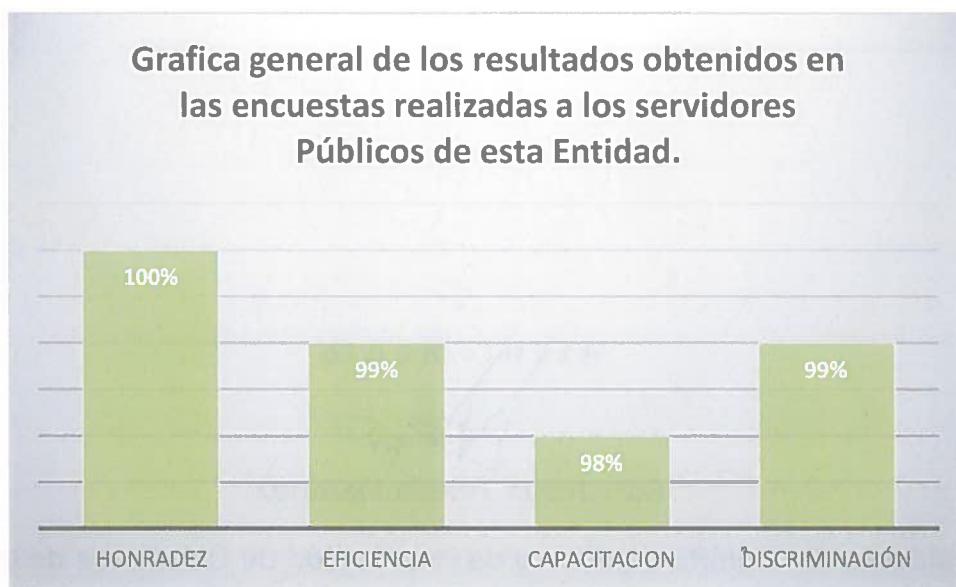


Pregunta 13: ¿Te desempeñas en tus funciones con la finalidad de alcanzar las metas Institucionales según tus responsabilidades laborales?

El 100% de los encuestados responden afirmativamente en lo que conlleva a desempeñar sus funciones alcanzando las metas Institucionales según sus responsabilidades.



REPRESENTACION GRAFICA DE CUMPLIMIENTO GENERAL



CONCLUSIÓN

Con base en los resultados de la encuesta la entidad obtuvo los resultados más altos en los siguientes valores: Honradez con 100% de calificación, Eficiencia con 99% de calificación; Capacitación con 98% de calificación y en cuanto al grado de discriminación se obtuvo de calificación 99%, es decir, los empleados de la Administración Portuaria Integral de Salina Cruz, S.A. de C.V. perciben un alto grado de honradez, eficiencia en sus labores, han tomado capacitación en cuanto a la materia de ética, por otro lado no perciben discriminación en sus áreas laborales.

Sin embargo, no obstante, a que los resultados no fueron del 100% en su totalidad, se concluye que el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés tendrá que trabajar en estos aspectos que obtuvieron la puntuación del 99% y 98%; se deberán tomar decisiones e incluirlas dentro de las acciones del próximo Plan Anual de Trabajo 2018.

A t e n t a m e n t e


C.P. Jesús Tejeda Martínez

Presidente del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés



GLOSARIO

CÓDIGO DE CONDUCTA: Documento redactado voluntariamente por una empresa en el que se exponen una serie de principios que se compromete unilateralmente a seguir.

CÓDIGO DE ÉTICA: El código de ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 2015.

COMITÉ DE ÉTICA: El órgano de consulta y asesoría especializada integrado al interior de la Entidad, para coadyuvar en la emisión, aplicación y cumplimiento del Código de Conducta, en el que se contemplen las acciones permanentes a que alude el Lineamiento Primero.

ENTIDAD: Administración Portuaria Integral de Salina Cruz S. A. de C. V.

HONRADEZ: Se refiere al reconocimiento, honra y fama pública de una persona que se reputa como honesta. No usar el cargo o empleo público como ganancia personal, ni aceptar prestación o compensación que pueda llevar a faltar a la ética en la responsabilidad de su función.

CAPACITACIÓN: Conjunto de actividades didácticas, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal que labora en una empresa. La capacitación les permite a los trabajadores poder tener un mejor desempeño en sus actuales y futuros cargos.