

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2020 COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Enero, 2021

COMUNICACIONES





Índice

| | |
|----------------------|----|
| Presentación..... | 3 |
| Informe | 4 |
| Hoja de firmas | 19 |
| Glosario | 20 |

Handwritten blue mark.

Handwritten blue and green marks, including a circled signature and several initials.

Presentación



Nosotros, el **Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI)** de esta Administración Portuaria Integral de Ensenada, S.A. de C.V. tenemos la responsabilidad de propiciar la integridad de los servidores públicos e implementen acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético. Es el caso de la elaboración y aprobación del **Programa Anual de Trabajo 2020 (PAT)**, así como, el vigilar la aplicación y cumplimiento del Código de Ética y las Reglas de Integridad.

En el presente informe, se expone el seguimiento a las actividades contempladas en el PAT, así como, a los diez apartados contemplados en el numeral 42 de los Lineamientos Generales para la Integración y funcionamiento de los Comités de Ética.

Tomando en cuenta los principios y valores contenidos en el Código de Ética y las Reglas de Integridad, el CEPCI actualizó el Código de Conducta durante este periodo, asegurándose de que orienta y da certeza plena a sus servidores públicos sobre el comportamiento ético al que deben sujetarse en su quehacer cotidiano, que prevé conflictos de interés, y que delimita su actuación en situaciones específicas que pueden presentarse conforme a las tareas, funciones o actividades que involucra la operación y el cumplimiento de los planes y programas de la Entidad, así como las áreas y procesos que involucren riesgos de posibles actos de corrupción.

Nos comprometimos a que durante el desarrollo de nuestras funciones y en el conocimiento de asuntos que impliquen la contravención del Código de Conducta, actuar con reserva y discreción, y ajustar nuestras determinaciones a criterios de legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, certeza, ética e integridad.

Queda de manifiesto con este informe, el compromiso de esta Administración Portuaria Integral de Ensenada, S.A. de C.V., de apegarse a principios éticos en sus tareas cotidianas, buscando crear una cultura de integridad que se fundamente en el interés en perfeccionar el desempeño de nuestra Entidad; en combatir y prevenir las conductas irregulares; en impulsar entre sus miembros una cultura acorde con los fines colectivos, mejorar la imagen institucional y en hacer más eficientes sus operaciones, bajo la vigilancia de este CEPCI.

Informe



En apego a lo establecido en el numeral 42 de los Lineamientos Generales, el Informe Anual, a continuación se presenta el detalle al seguimiento de las Actividades que integran el PAT 2020, destacando el cumplimiento de su objetivo primordial que es fortalecer los valores plasmados en el Código de Ética, creando una cultura de integridad con la intención de ir perfeccionando el desempeño de la Entidad, combatiendo y previniendo las conductas irregulares, impulsando una cultura acorde con los fines colectivos.

APARTADO 1.

Resultado de cada actividad y cumplimiento de la meta establecida para cada objetivo.

| Según el PAT 2020 | | | | | | IAA 2020 | | |
|---|--|--|---|--|-----------|--|---|--------------------------------|
| I) CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN. | | | | | | | | |
| No. | Objetivo | Indicador | Meta | Actividad | Resultado | Mecanismo de verificación de la actividad | Nombre de Archivo del Mecanismo de Verificación | Autoevaluación Escala 0 al 100 |
| 1 | Las personas servidoras públicas del organismo reciben capacitación o sensibilización en materia de ética e integridad pública, o prevención de conflictos de intereses. | Indicador de capacitación en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés. | Al finalizar el año 2020, al menos 15% de las personas servidoras públicas de API Ensenada han recibido una o más capacitaciones o sensibilizaciones en materia de ética e integridad pública, o prevención de conflictos de intereses. | Llevar a cabo las gestiones necesarias para asegurar que el curso sobre la "Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público" sea acreditado por quienes conforman el CEPCI y, en su caso, por otras personas servidoras públicas del organismo. Realizar las gestiones necesarias para que las personas servidoras públicas del organismo participen en al menos un curso de capacitación o sensibilización sobre temas de ética, integridad pública, prevención de conflictos de intereses, igualdad de género, violencia de género, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, o prevención de la discriminación. | Cumplido | Constancia o captura de pantalla de que el curso fue acreditado. | APIENS-CAP-01 APIENS-CAP-02 APIENS-CAP-03 | 100 |
| | | | | | Cumplido | Constancia o captura de pantalla de que el curso fue acreditado | APIENS-CAP-04 | 100 |

(Handwritten signatures and marks in blue and green ink)

Informe



APARTADO 1.

Resultado de cada actividad y cumplimiento de la meta establecida para cada objetivo.

| Según el PAT 2020 | IAA 2020 |
|-------------------|----------|
|-------------------|----------|

I) CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

| No. | Objetivo | Indicador | Meta | Actividad | Resultado | Mecanismo de verificación de la actividad | Nombre de Archivo del Mecanismo de Verificación | Autoevaluación Escala 0 al 100 |
|-----|---|---|--|---|-----------|---|---|--------------------------------|
| 2 | Asegurar la implementación de las acciones de capacitación y sensibilización, que el CEPCI haya programado, en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de intereses. | Indicador de eficacia en la implementación de acciones de capacitación. | Al finalizar el año 2020, al menos 75% de las acciones capacitación en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de interés programadas por el CEPCI han sido realizadas. | Realizar las gestiones necesarias para que el CEPCI u otra instancia imparta capacitación o sensibilización a las personas servidoras públicas del organismos, sobre los elementos fundamentales de los conflictos de intereses. | Cumplido | Imagen del oficio o correo electrónico de las gestiones realizadas. | APIENS-CAP-05 | 100 |
| | | | | Elaborar un proyecto o propuesta de programa de capacitación en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de intereses para las personas servidoras públicas del organismo, para los años 2020 a 2024, y comunicar el mismo a las instancias responsables de la capacitación al personal dentro del organismo público.. | Cumplido | Imagen del oficio o correo electrónico de las gestiones realizadas. | APIENS-CAP-06 | 100 |

[Handwritten mark]

5

[Handwritten signatures and marks]

Informe



APARTADO 1.

Resultado de cada actividad y cumplimiento de la meta establecida para cada objetivo.

| Según el PAT 2020 | | | | IAA 2020 | | | |
|-------------------|--|--|--|----------|--|--|--|
|-------------------|--|--|--|----------|--|--|--|

II) DIFUSIÓN.

| No. | Objetivo | Indicador | Meta | Actividad | Resultado | Mecanismo de verificación de la actividad | Nombre de Archivo del Mecanismo de Verificación | Autoevaluación Escala 0 al 100 |
|-----|--|---|---|---|-----------|--|---|--------------------------------|
| | | | | Generar y difundir contenidos gráficos o audiovisuales sobre los elementos fundamentales de la Nueva Ética Pública. | Cumplido | Imagen digital o captura de pantalla de la difusión del material o de destinatarios del mensaje. | APIENS-DIF-01 APIENS-DIF-02 | 100 |
| 1 | Desarrollar acciones de difusión para impulsar el conocimiento y la sensibilización de las personas servidoras públicas de API Ensenada en materia de ética e integridad pública, y prevención de conflictos de intereses. | Indicador de eficacia en la implementación de acciones de difusión. | Implementar al menos 80% de las acciones de difusión programadas por el CEPCI, así como las que, en su caso, sean solicitadas por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses. | Generar y difundir contenidos gráficos o audiovisuales en materiales de sensibilización sobre el tema de conflictos de intereses. | Cumplido | Imagen digital o captura de pantalla de la difusión del material o de destinatarios del mensaje. | APIENS-DIF-03 APIENS-DIF-04 | 100 |
| | | | | Difundir los materiales de temas de ética, integridad pública, prevención de conflictos de interés, o temas afines, en atención, en su caso, a las solicitudes expresadas por la UEIPPCI. | Cumplido | Imagen digital o captura de pantalla de la difusión del material o de destinatarios del mensaje. | APIENS-DIF-05 APIENS-DIF-06 | 100 |

Handwritten signatures and initials in blue and green ink at the bottom of the page.

Informe



**APARTADO 1.
Resultado de cada actividad y cumplimiento de la meta establecida para cada objetivo.**

| | |
|-------------------|----------|
| Según el PAT 2020 | IAA 2020 |
|-------------------|----------|

II) DIFUSIÓN.

| No. | Objetivo | Indicador | Meta | Actividad | Resultado | Mecanismo de verificación de la actividad | Nombre de Archivo del Mecanismo de Verificación | Autoevaluación Escala 0 al 100 |
|-----|--|---|---|---|-----------|--|---|--------------------------------|
| | | | | Difundir el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual. | Cumplido | Imagen digital o captura de pantalla de la difusión del material o de destinatarios del mensaje. | APIENS-DIF-07 | 100 |
| 2 | Desarrollar acciones de difusión para impulsar el conocimiento y la sensibilización de las personas servidoras públicas de API Ensenada en materia de ética e integridad pública, y prevención de conflictos de intereses. | Indicador de eficacia en la implementación de acciones de difusión. | Implementar al menos 80% de las acciones de difusión programadas por el CEPCI, así como las que, en su caso, sean solicitadas por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses. | Difundir cuáles son las faltas administrativas que pueden cometer las personas servidoras públicas y las sanciones a que se pueden hacerse acreedoras.* | Cumplido | Imagen digital o captura de pantalla de la difusión del material o de destinatarios del mensaje. | APIENS-DIF-08 APIENS-DIF-09 | 100 |
| | | | | Difundir la existencia de la Plataforma de Ciudadanos Alertadores Internos y Externos de la Corrupción. | Cumplido | Imagen digital o captura de pantalla de la difusión del material o de destinatarios del mensaje. | APIENS-DIF-10 | 100 |

Handwritten signatures and initials in blue and green ink at the bottom of the page.

Informe



**APARTADO 1.
Resultado de cada actividad y cumplimiento de la meta establecida para cada objetivo.**

| | |
|-------------------|----------|
| Según el PAT 2020 | IAA 2020 |
|-------------------|----------|

III) ATENCIÓN A DENUNCIAS EN MATERIA DE ÉTICA, INTEGRIDAD PÚBLICA Y CONFLICTOS DE INTERÉS.

| No. | Objetivo | Indicador | Meta | Actividad | Resultado | Mecanismo de verificación de la actividad | Nombre de Archivo del Mecanismo de Verificación | Autoevaluación Escala 0 al 100 |
|-----|--|--|--|--|-----------|---|---|--------------------------------|
| 1 | Atender las denuncias que se presenten al CEPCI de API Ensenada. | Indicador general de eficacia en atención a denuncias. | Al finalizar el año 2020, al menos 85% de las denuncias recibidas por el CEPCI fueron atendidas dentro de los plazos establecidos. | Atender las denuncias que se presenten ante el CEPCI conforme a los Lineamientos Generales, y el Protocolo para la Atención de las mismas, que el CEPCI haya aprobado. | Cumplido | Apartado de atención a denuncias del Informe Anual de Actividades.. | APIENS-DEN-01 | 100 |
| | | | | Elaborar o actualizar el Protocolo para la Atención de Denuncias acorde a la normatividad vigente, así como el procedimiento para presentar éstas ante el CEPCI. | Cumplido | Documento incorporado en el SSECCOE. | APIENS-DEN-02 APIENS-DEN-03 | 100 |

Handwritten signatures and marks in blue and green ink at the bottom of the page.

Informe



APARTADO 1.

Resultado de cada actividad y cumplimiento de la meta establecida para cada objetivo.

| Según el PAT 2020 | IAA 2020 |
|-------------------|----------|
|-------------------|----------|

III) ATENCIÓN A DENUNCIAS EN MATERIA DE ÉTICA, INTEGRIDAD PÚBLICA Y CONFLICTOS DE INTERÉS.

| No. | Objetivo | Indicador | Meta | Actividad | Resultado | Mecanismo de verificación de la actividad | Nombre de Archivo del Mecanismo de Verificación | Autoevaluación Escala 0 al 100 |
|-----|---|--|--|--|-----------|--|---|--------------------------------|
| 2 | Las presuntas víctimas de actos de acoso sexual u hostigamiento sexual que presenten denuncia ante el CEPCI reciban una atención con perspectiva de género, libre de discriminación y que garantice su dignidad, integridad personal, no revictimización, y con la prohibición de represalias de cualquier tipo, conforme a lo establecido en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual | Indicador de eficacia en la atención de denuncias por hostigamiento sexual y acoso sexual. | Al menos 80% de las denuncias por presuntos actos de acoso sexual u hostigamiento sexual, que presenten ante el CEPCI, son atendidas dentro de los plazos previstos en los Lineamientos Generales, y acorde a lo establecido en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual. | Iniciar la atención de las denuncias por presuntos actos de hostigamiento sexual o acoso sexual que sean presentadas al CEPCI, mediante el formato de primer contacto, e incorporar en el SSECCOE, en los plazos previstos, la información básica para generar el folio del correspondiente. | Cumplido | Apartado de atención a denuncias del Informe Anual de Actividades. | APIENS-DEN-04 | 100 |
| 3 | Que la presuntas víctimas de actos de discriminación que presenten denuncia ante el CEPCI, reciban una atención acorde al Protocolo que norma la actuación de dichos órganos en esta materia. | Indicador de eficacia en la atención de denuncias por discriminación y violencia laboral. | Al menos 80% de las denuncias por presuntos actos de discriminación, que se presentan ante el CEPCI, son atendidas dentro de los plazos previstos en los Lineamientos Generales. | Las personas asesoras ofrecen atención de primer contacto a las presuntas víctimas de actos de discriminación, y brindan orientación, asesoría y acompañamiento en el trámite de la denuncia. | Cumplido | Apartado de atención a denuncias del Informe Anual de Actividades. | APIENS-DEN-04 | 100 |

Handwritten signatures and initials in blue and green ink at the bottom of the page.

Informe

APARTADO 1.

Resultado de cada actividad y cumplimiento de la meta establecida para cada objetivo.



| | |
|-------------------|----------|
| Según el PAT 2020 | IAA 2020 |
|-------------------|----------|

IV) OPERACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS.

| No. | Objetivo | Indicador | Meta | Actividad | Resultado | Mecanismo de verificación de la actividad | Nombre de Archivo del Mecanismo de Verificación | Autoevaluación Escala 0 al 100 |
|-----|--|---|---|---|-----------|--|---|--------------------------------|
| 1 | Realizar las actividades administrativas inherentes al CEPCI, en apoyo al cumplimiento de las actividades sustantivas del mismo. | Indicador de cumplimiento general del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés. | Atender en tiempo y forma al menos 80% de las actividades de gestión del CEPCI. | Validar y, en su caso, actualizar el contenido del directorio de integrantes del CEPCI en el SSECCOE, en la segunda quincena de los meses de febrero, junio y octubre de 2020. | Cumplido | Reporte de directorio del CEPCI del SSECCOE. | APIENS-GES-01 | 100 |
| | | | | Registrar en el apartado de sesiones y actas la información correspondiente a cada sesión ordinaria o extraordinaria celebrada por el CEPCI, dentro de los primeros 10 días hábiles posteriores a su celebración. | | Reporte de sesiones y actas del SSECCOE.. | APIENS-GES-02 | 100 |
| | | | | Responder las consultas y cuestionarios electrónicos que, en su caso, la UEIPPCI remita a los integrantes del CEPCI, y realizar las acciones necesarias para invitar al personal de organismo a responder los cuestionarios electrónicos destinados a los mismos. | | Base de datos de respuestas a cuestionario electrónico. | APIENS-GES-03 | 100 |
| | | | | Incorporar al sistema informático de la UEIPPCI, las evidencias digitalizadas de los documentos sustantivos del CEPCI aprobados o ratificados en 2020, así como de la realización de las diversas actividades extraordinarias o de gestión de dicho comité, en los plazos establecidos en el Tablero de Control para la Evaluación Integral 2020. | | Reportes de documentos, y de sesiones y actas del SSECCOE. | APIENS-GES-04 | 100 |

↑

Handwritten signatures and marks in blue and green ink.

Informe

APARTADO 1.

Resultado de cada actividad y cumplimiento de la meta establecida para cada objetivo.



Según el PAT 2020

IAA 2020

IV) OPERACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS.

| No. | Objetivo | Indicador | Meta | Actividad | Mecanismo de verificación de la actividad | Nombre de Archivo del Mecanismo de Verificación | Autoevaluación Escala 0 al 100 | |
|-----|---|---|--|---|---|---|--------------------------------|-----|
| 2 | Dar seguimiento a la aplicación de las opiniones y recomendaciones que el CEPCI emitió a las denuncias por presuntos incumplimientos a las reglas de integridad, o a los principios y valores del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, o del Código de Conducta del organismo. | Indicador de seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones y opiniones emitidas. | Registrar en el SSECCOE al menos un seguimiento realizado por el CEPCI a la implementación de las recomendaciones que el mismo comité emitió entre el 01/07/2019 y el 30/06/2020.. | Realizar al menos una acción de seguimiento para corroborar el cumplimiento de las recomendaciones que, en su caso, el CEPCI emitió para cada una de las denuncias resueltas por el mismo entre el 01/07/2019 y el 30/06/2020 . | Cumplido | Reporte de denuncias del SSECCOE.. | APIENS-GES-05 | 100 |
| 3 | Las personas servidoras públicas suscriban el compromiso de conocer y respetar el Código de Conducta. | Indicador de suscripción de compromiso con el Código de Conducta. | Al término del 2020 el número de personas servidoras públicas del organismo que han suscrito la Carta Compromiso de conocer y respetar el Código de Conducta es mayor o igual a 50% del total. | Implementar una estrategia para impulsar que las personas servidoras públicas del organismo, rindan protesta de cumplir el Código de Conducta del organismo, en colaboración, en su caso, con otras instancias del organismo público. | | Lista de asistencia a eventos, talleres o capacitación. Memoria fotográfica. | APIENS-GES-06 | |
| | | | | Implementar una campaña de difusión que promueva el conocimiento y cumplimiento del Código de Conducta, y en consecuencia, la importancia de que las personas servidoras públicas del organismo suscriban la Carta Compromiso.. | | Base de datos. | APIENS-GES-07 | |

Informe



APARTADO 1.

Resultado de cada actividad y cumplimiento de la meta establecida para cada objetivo.

| Según el PAT 2020 | IAA 2020 |
|-------------------|----------|
|-------------------|----------|

V) MEJORA DE PROCESOS.

| No. | Objetivo | Indicador | Meta | Actividad | Resultado | Mecanismo de verificación de la actividad | Nombre de Archivo del Mecanismo de Verificación | Autoevaluación Escala 0 al 100 |
|-----|---|---|---|--|-----------|---|---|--------------------------------|
| 1 | Identificar o determinar los riesgos de integridad presentes en los principales procesos sustantivos del organismo. | Indicador general de eficacia en la determinación de riesgos institucionales de integridad. | Identificar dos o más riesgos de integridad para cinco procesos institucionales de sustantivos organismo. | Identificar en la normatividad específica del organismo cuáles son los principales procesos sustantivos institucionales y seleccionar, de entre los mismos, los cinco que el CEPCI considere que pueden presentar mayores riesgos de integridad. | Cumplido | Documento aprobado por el CEPCI. | APIENS-MEJ-01 | 100 |

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials]

Informe



APARTADO 3.

Número de denuncias, estatus de las mismas y sentido de la determinación

No se recibieron denuncias en 2020.

Número de denuncias presentadas ante el Comité de Ética en Administración Portuaria Integral de Ensenada, S.A. de C.V. por principio, valor o regla de integridad presuntamente vulnerado, según estatus de las mismas al 31/12/2020

| Principio, Valor o Regla de Integridad presuntamente vulnerado | Estatus de la denuncia al 31 de diciembre de 2020 | | | Total [T] = A + B + C | Se dio vista al Órgano Interno de Control | Con seguimiento a la recomendación emitida [S] |
|--|---|-----------------|------------------------------------|-----------------------------|---|---|
| | Archivada (A) | En curso (B) | Concluida con recomendación [C] | | | |
| Legalidad | | | | | | |
| Honradez | | | | | | |
| Lealtad | | | | | | |
| | | | | | | |
| Equidad | | | | | | |
| Interés Público | | | | | | |
| Respeto | | | | | | |
| ... | | | | | | |
| Liderazgo | | | | | | |
| Actuación pública | | | | | | |
| Información pública | | | | | | |
| ... | | | | | | |
| Comportamiento Digno | | | | | | |
| Total | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Fuente: Comité de Ética de Administración Portuaria Integral de Ensenada, S.A. de C.V.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Informe



APARTADO 4.

Número de asuntos que fueron concluidos por mediación entre las partes

No se recibieron denuncias que afectaran a la esfera personal de la parte del denunciante en 2020.

APARTADO 5.

Número de recomendaciones emitidas, y seguimiento a las mismas

No se recibieron denuncias en 2020.

Número de denuncias concluidas con recomendación, por principio, valor o regla de integridad presuntamente vulnerado, según tipo de recomendación y condición de seguimiento, 2020

| Principio, Valor o Regla de Integridad presuntamente vulnerado | Concluida según tipo de recomendación | | | Total [T] = C + D + E | Con seguimiento a la recomendación emitida [S] |
|--|---------------------------------------|-----------------|----------------------|-----------------------------|---|
| | Capacitación o sensibilización [C] | Difusión [D] | Ambas (C y D) [E] | | |
| Legalidad | | | | | |
| Honradez | | | | | |
| Lealtad | | | | | |
| Imparcialidad | | | | | |
| Eficiencia | | | | | |
| Economía | | | | | |
| Disciplina | | | | | |
| Profesionalismo | | | | | |
| Objetividad | | | | | |
| Transparencia | | | | | |
| Rendición de cuentas | | | | | |
| Competencia por mérito | | | | | |
| Eficacia | | | | | |
| Integridad: | | | | | |
| Equidad | | | | | |
| Actuación pública | | | | | |
| Información pública | | | | | |
| ... | | | | | |
| Comportamiento Digno | | | | | |
| Total | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Fuente: Comité de Ética de Administración Portuaria Integral de Ensenada, S.A. de C.V.

Handwritten signatures and marks in blue and green ink are present at the bottom of the page.

Informe

APARTADO 6. Conductas que el Comité de Ética haya identificado como riesgos éticos



| MATRIZ DE PROCESOS SUSTANTIVOS PARA IDENTIFICAR AQUELLOS QUE PUEDEN PRESENTAR MAYORES RIESGOS DE INTEGRIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN PORTUARIA INTEGRAL DE ENSENADA S.A. DE C.V. | | | | | | | | | |
|--|-----------------|---------------------------------------|------------------------|----|----|----|----|----|----|
| NOMBRE DEL PROCESO PRIORITARIO | TIPO DE PROCESO | UNIDAD RESPONSABLE | CRITERIOS DE SELECCIÓN | | | | | | |
| | | | a) | b) | c) | d) | e) | f) | g) |
| PLANEACIÓN | SUSTANTIVO | DIRECCIÓN GENERAL | ✓ | ✓ | | | | | ✓ |
| COMERCIALIZACIÓN | SUSTANTIVO | GERENCIA DE COMERCIALIZACIÓN | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ |
| SERVICIOS PORTUARIOS | SUSTANTIVO | SUBGERENCIA DE OPERACIONES | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| CONSTRUCCIÓN Y MANTENIMIENTO | ADMINISTRATIVO | GERENCIA INGENIERIA | ✓ | ✓ | | ✓ | | ✓ | ✓ |
| TECNOLOGIAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES | ADMINISTRATIVO | GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS | ✓ | ✓ | | | | | ✓ |

APLICABLE

Se podrá seleccionar cualquier proceso prioritario (sustantivo y administrativo), utilizando alguno o varios de los siguientes criterios:

- a) Aporta al logro de los compromisos y prioridades incluidas en el Plan Nacional de Desarrollo y programas sectoriales, regionales, institucionales, especiales y/o transversales.
- b) Contribuye al cumplimiento de la visión, misión y objetivos estratégicos de la Institución.
- c) Genera beneficios a la población (mayor rentabilidad social) o están relacionados con la entrega de subsidios.
- d) Se encuentra relacionado con trámites y servicios que se brindan al ciudadano, en especial permisos, licencias y concesiones.
- e) Su ejecución permite el cumplimiento de indicadores de desempeño de programas presupuestarios o se encuentra directamente relacionado con una Matriz de Indicadores para Resultados.
- f) Tiene un alto monto de recursos presupuestales asignados.
- g) Es susceptible de presentar riesgos de actos contrarios a la integridad, en lo específico de corrupción.
- h) Se ejecuta con apoyo de algún sistema informático.

Informe

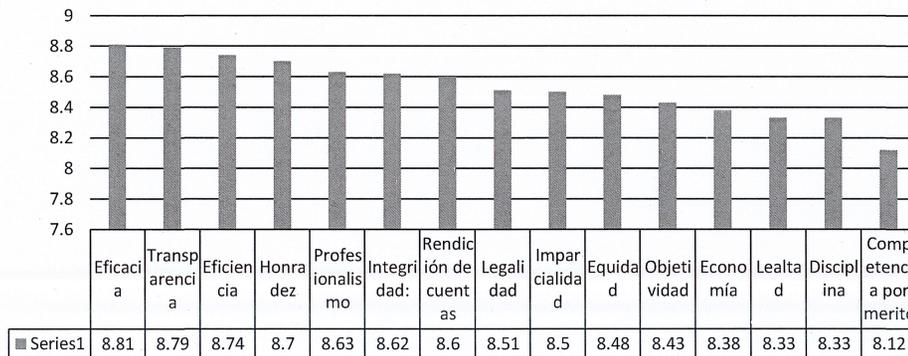
APARTADO 7. Resultados del sondeo de percepción



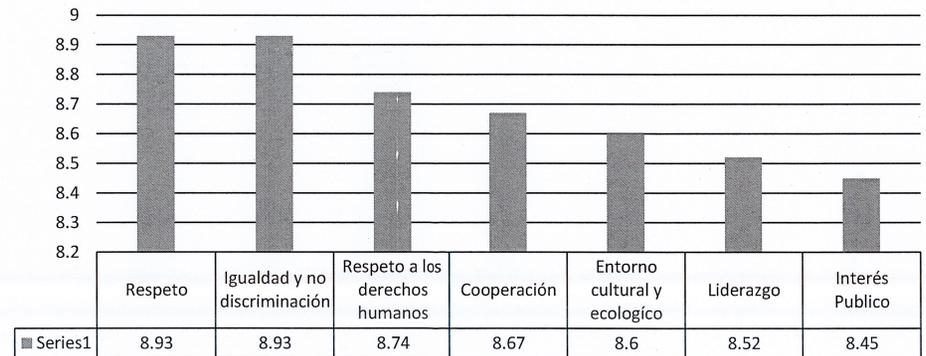
Conforme a las respuestas obtenidas del cuestionario aplicado, la percepción del personal de esta Entidad consiste en: los principios de Eficacia, Transparencia y Eficiencia son aquellos de mayor cumplimiento, mientras que el de menor puntuación es Competencia por mérito.

En cuanto al cumplimiento de los valores: Respeto, Igualdad y no Discriminación y Respeto a los Derechos Humanos son los de mayor cumplimiento y el de menor cumplimiento es Interés Público.

Indicador de Percepción sobre el cumplimiento de los Principios del Código de Ética API Ensenada



Indicador de Percepción sobre el cumplimiento de los Valores del Código de Ética API Ensenada



[Handwritten mark]

Informe

APARTADO 8. Número de peticiones ciudadanas recibidas

No se presentaron peticiones ciudadanas en el 2020.

APARTADO 9. Buenas prácticas implementadas para fomentar la integridad (en términos del numeral 98 de los Lineamientos

No se implementaron buenas prácticas en el 2020.

APARTADO 10. Acciones de mejora en las unidades administrativas en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética o al Código de Conducta

No se detectaron conductas contrarias al Código de Ética o al Código de Conducta por lo que no se realizaron acciones de mejora.



[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

Hoja de firmas de los integrantes del Comité



Presidente:

Josué Héctor Amador Ortega
Gerente de Administración y Finanzas

Secretario Ejecutivo

Norberto Gómez Ortiz
Subgerente de Administración

Secretaria Técnica

Arely Hernandez Zepeda
Titular del Departamento de Rec. Humanos

Órgano Interno de Control

Jesús Guillermo Mosqueda Martínez
Titular del Órgano Interno de Control

Miembro Electo Propietario

Fidel Murillo Gastelum
Gerente de Operaciones

Miembro Electo Propietario

Víctor Hugo Ramírez Salgado
Subgerente de Operaciones y Ecología

Miembro Electo Propietario

Vibiana Perez Zavala
Auxiliar Administrativo

Miembro Electo Propietario

Melissa Marrón Cabrera
Titular del Departamento de Ecología

Miembro Electo Propietario

Miriam Leticia Sevilla Ruiz Esparza
Coordinadora de informática

Miembro Electo Propietario

Carlos Walter Ramirez
Coordinador Administrativo

Glosario

Bases: Las Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés;

CEPCI: Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

Código de Conducta: El instrumento emitido por el Titular de la dependencia o entidad a propuesta de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés;

Código de Ética: El Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, a que se refiere el presente Acuerdo;

Comité: El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés. En su caso, los subcomités o comisiones permanentes o temporales que se establezcan conforme a los Lineamientos generales;

Compromiso: Obligación contraída.

Conflicto de interés: La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor público puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de sus empleos, cargos, comisiones o funciones;

Cultura: Conjunto de conocimientos que permite a las personas desarrollar su juicio crítico respecto de situaciones específicas.

Discriminación: Se entenderá por Discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad o discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas". (Artículo 4º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación).

IAA: Informa Anual de Actividades



COMUNICACIONES
SECRETARÍA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES



ENSENADA
SECRETARÍA DE ENSENADA



Integridad: Actuación sustentada en la honestidad, atendiendo siempre a la verdad. Conduciéndose de esta manera, la o el servidor público fomentará la credibilidad de la sociedad en las instituciones públicas y contribuirá a generar una cultura de confianza y de apego a la verdad.

Legalidad: Actuación apegada al sistema jurídico mexicano.

Lineamientos generales: 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;

PAT: Programa Acciones de Trabajo.

Reglas de integridad: Las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, señaladas en el presente Acuerdo.

Respeto: Característica consistente en otorgar a las personas un trato digno, cortés, cordial y tolerante; así como para reconocer y considerar en todo momento los derechos, libertades y cualidades inherentes a la condición humana.

SP: Servidor/a Publico.

Transparencia: Permitir y garantizar El acceso a la información gubernamental, sin más límite que el que imponga el interés público y los derechos de privacidad de los particulares establecidos por la ley. La transparencia en el servicio público también implica que la o el servidor público haga un uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su aplicación.

UEIPCI: Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses

Valores: Características que distinguen la actuación de las y los servidores públicos tendientes a lograr la credibilidad y el fortalecimiento de las instituciones públicas y del servicio público.