

15 de marzo de 2016
Oficio No. DAF/202/2016

MTRO. BENJAMÍN GUILLERMO HILL MAYORAL

Titular de la Unidad Especializada en Ética
y Prevención de Conflictos de Interés.
Secretaría de la Función Pública.
P r e s e n t e.-

Adjunto al presente, me permito remitir a Usted, el Informe Anual de Actividades del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en Exportadora de Sal, S.A. de C.V., correspondiente al ejercicio 2015 (IAA CEPCI-ESSA 2015), en los términos establecidos en los Lineamiento 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.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

Atentamente,



ACT. JOSÉ LUIS ESPINOZA TALAVERA
Director de Administración y Finanzas
y Presidente del CEPCI-ESSA.

c.c.p. C.P. PEDRO S. XAVIER LAZCANO DÍAZ.- Director General de Exportadora de Sal, S.A. de C.V.
LIC. MARIO VARGAS AGUIAR.- Titular del Órgano Interno de Control en Exportadora de Sal, S.A. de C.V.

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS EN EXPORTADORA DE SAL S.A. DE C.V. EN EXPORTADORA DE SAL

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2015

En cumplimiento a los establecido en el inciso o), numeral C “de las Funciones” 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 Comité de Ética y de Prevención de conflictos de Interés**, se presenta el Informe Anual de Actividades correspondiente al ejercicio 2015.

PRIMER SEMESTRE

I. SEGUIMIENTO A LAS ACTIVIDADES CONTEMPLADAS EN EL PAT

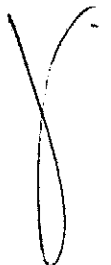
1. Durante el primer semestres del 2015, se celebraron dos sesiones ordinarias del Comité de Ética.
2. Se revisó y adecuó el Código de Conducta, agregándose un nuevo valor: “Respeto a la Igualdad, Equidad de Género y Diversidad”.
3. Se realizaron 10 eventos de capacitación sobre Ética y Valores en el servicio al personal de ESSA
4. Durante la “Semana de la Cultura Institucional 2015” en el mes de junio se incorporó el tema de Ética y Conducta en pláticas a todo el personal de ESSA.
5. Se aplicó la encuesta de Clima Organizacional y se evaluaron sus resultados.

II. NUMERO DE SERVIDORES PÚBLICOS CAPACITADOS EN TEMAS RELACIONADOS CON LA ÉTICA Y OTROS TEMAS RELACIONADOS.

En los eventos fueron capacitados 354 servidores públicos de Exportadora de Sal, en temas relacionados con la Ética y la Integridad.

III. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN REALIZADA RESPECTO DEL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Los resultados de la Encuesta de Clima Organizacional son los siguientes:





CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Para dar cumplimiento a lo establecido en los Lineamientos Generales para el establecimiento de acciones que aseguren la integridad y el comportamiento ético de los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones (Lineamientos de Integridad y Ética), se determinó considerar los resultados derivados de la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2015 (ECCO 2015), los cuales se presentan a continuación:

2



Grado de Cumplimiento del Código de Conducta

Derivados de la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2015 (ECCO 2015), que comprende el universo de servidores públicos que laboran en Exportadora de Sal, se determinaron los factores, reactivos e indicadores siguientes:

No. Factor	No. Reactivo	Descripción del Reactivo	Ámbito a nivel del Código de Ética y Código de Conducta	Indicador	Resultado Promedio 2015
XII	39	Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	Bien Común	Personal que percibe la contribución de su trabajo al bien común.	83
I	51	Celebro las aportaciones laborales de mis compañeros(as).	Generalidad	Personal que vive el valor de generosidad en la institución.	87
IV	4	Me interesa por conocer las necesidades de los usuarios(as) de mi trabajo.			
XII	32	MI institución es el mejor lugar para trabajar.	Identidad Institucional	Nivel de identidad institucional.	87
XII	27	MI institución cuenta con códigos de ética y conducta actualizados, que incorporan explícitamente los principios de derechos humanos, igualdad y no discriminación.			
XII	45	Me siento orgulloso(a) de ser parte de mi institución.			
XII	50	En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.			
VIII	33	Me siento feliz haciendo mi trabajo.	Igualdad y Equidad de Género	Nivel de percepción de igualdad y equidad de género.	75
V	38	En mi institución los mecanismos de evaluación del desempeño se aplican con igualdad y no discriminación.			
V	71	En mi área se dan las oportunidades de acceso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.			

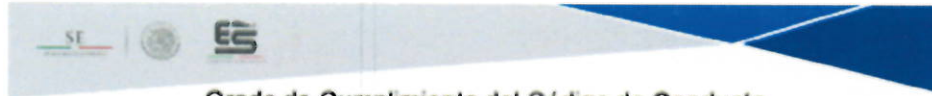
3



Grado de Cumplimiento del Código de Conducta

No. Factor	No. Reactivo	Descripción del Reactivo	Ámbito a nivel del Código de Ética y Código de Conducta	Indicador	Resultado Promedio 2015
XI	44	Mi jefe(a) es ejemplo de servicio público.	Integridad y Honestidad	Percepción de la actuación ejemplar que se vive en la institución.	74
XI	11	Mi jefe(a) es congruente en lo que dice y lo que hace.			
V	49	En mi área el hostigamiento es aceptable y sancionable.	Imparcialidad	Nivel de percepción del actuar imparcial en la institución.	80
V	8	En mi área la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a la normatividad.	Justicia y Actitud frente a la Corrupción	Nivel de percepción de aplicación de la norma y actitud frente a la corrupción.	79
XIII	24	En mi área convivimos con respeto las diferencias que se presentan con compañeros(as) de trabajo.			
XIII	40	En mi institución si veo corrupción la denuncio.			
XIII	47	En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normatividad.			
XV	44	Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo.	Liderazgo	Nivel de percepción del liderazgo promotor de una cultura ética en la institución.	77
III	51	Mi jefe(a) alienta mi creatividad y toma en cuenta mejores formas de realizar el trabajo.			
XV	38	Mis superiores comunican la visión, la misión y los valores de la organización.			
X	10	Mi jefe(a) promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.			
XVII	33	Participo en la mejora del clima y cultura organizacional de mi área.			

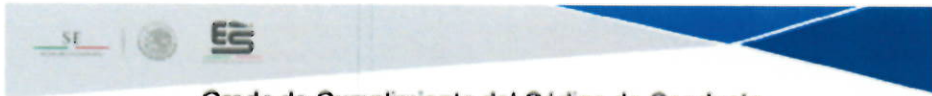
4



Grado de Cumplimiento del Código de Conducta

No. Factor	No. Reactivos	Descripción del Reactivo	Aspecto a medir del Código de Ética y/o Código de Conducta	Indicador	Resultado Promedio 2015
III	3	En mi área buscamos nuevas formas de brindar los servicios eficazmente.	Rendición de Cuentas	Nivel de percepción del servidor público respecto al ejercicio de las funciones con eficacia y calidad y sujeta a la evaluación propia de la sociedad.	81
	12	En mi institución existen mecanismos que captan nuestras sugerencias para mejorar.			
	16	Participo en los cambios innovadores de mi área para mejorar la forma de trabajar.			
	25	Mi área promueve captar las sugerencias de nuestros(as) usuarios(as).			
	34	En mi área mejoramos la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de los usuarios.			
XIV	47	Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.	Respeto	Nivel de percepción del actor con respeto en la institución.	81
IV	37	En mi área se proporciona el servicio requerido de manera cordial, respetuosa y con los principios de igualdad y no discriminación.			
VIII	41	Mi jefe(a) me trata con respeto, confianza y sin discriminación.			
XIII	44	Mis superiores manejan los recursos del área de manera responsable y austera.	Transparencia	Nivel de percepción del servidor público respecto al ejercicio responsable y transparente de los recursos gubernamentales.	79
XIII	13	En mi área actuamos con transparencia y legalidad.			

5



Grado de Cumplimiento del Código de Conducta

**PROMEDIO GLOBAL
DE LOS ONCE LOS FACTORES
CALIFICADOS:**

80

6

IV. SEGUIMIENTO DE LA ATENCIÓN DE LOS INCUMPLIMIENTOS AL CÓDIGO DE CONDUCTA Y NÚMERO DE CASOS EN QUE SE DIO VISTA AL ÓRGANO DE CONTROL.

No se dio vista de ningún caso al Órgano Interno de Control.

V. SUGERENCIAS PARA MODIFICAR PROCESOS Y TRAMOS DE CONTROL DONDE SE DETECTEN CONDUCTAS CONTRARIAS POR LA ÉTICA.

Con motivo de normatividad establecida en el acuerdo publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 2015, este punto será revisado para incorporar posibles acciones en el PAT 2016.

SEGUNDO SEMESTRE

2015 fue año atípico en lo que se refiere a la normatividad en la materia, ya que con motivo de la entrada en vigor del **Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las reglas de integridad para el ejercicio de la Función Pública, y 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**, se determinó una diferente integración de los ahora CEPCI lo que determinó que nos abocáramos al cumplimiento de la nueva normatividad, ejecutando las siguientes acciones:

1. El 9 de octubre se solicitó a la Titular de la Unidad de Políticas de Transparencia y Cooperación Internacional de la Secretaría de la Función Pública, autorización para que con fundamento en el numeral 4 Integración, quito párrafo del Acuerdo Sexto, la conformación del CEPIC en Exportadora de Sal, S.A. de C.V., distinta a la señalada en los Lineamientos Generales en virtud de las particulares características de la estructura orgánica de ESSA como empresa de Participación Estatal Mayoritaria.
2. El 13 de octubre del mismo año se autorizó por parte de la Unidad correspondiente de la SFP, la conformación de CEPIC-ESSAS en los términos solicitados.
3. Las elecciones de los diez miembros temporales y sus suplentes, se efectuaron en un clima de interés con tranquilidad siendo integrado el CEPCI-ESSA, de la siguiente manera:



Propietarios		Suplentes
I.-	Act. José Luis Espinoza Talavera	Ing. Daniel Couttolenc Suárez
II.-	Ing. Mario Olivares Villavicencio	Arq. José Luis Blanco García
III.-	Quim. Felipa de J. Quiñones Márquez	Lic. Luis Antonio Castro Lereé
IV.-	Biol. Fernando Heredia Uribe	Sra. Patricia Espinoza León
V.-	Ing. Cesar O. Martínez Villavicencio	Tec. Ricardo Loreto Sánchez Villa
VI.-	Ing. Margarita Espinoza León	Sr. Marco Antonio Sandoval Ibarra
VII.-	C. Álvaro Arce Lopez	C. Rigoberto Cárdenas López
VIII.-	Lic. Maria Sonia Gonzalez Rojas	Lic. Emma Eréndira Aguilar Sánchez
IX.-	C. Bertha Alicia Lopez Nubes	Lic. Raquel Alcaraz Ambriz
X.-	C. Efrén Balandrán Gonzalez	C. Julio César Sánchez Amao
XI.-	C. José Luis Luque Armenta	C. Jose Luis López Verdugo.

Asesores

Titulares

Lic. Mario Vargas Aguiar
Lic. Estercita Alavez Jimenez
Lic. David Villavicencio Montelongo

Suplentes

C.P. Efrén Policarpo Carlos
Lic. Aarón H. Sánchez Castillo
Lic. Isis Nohemí Cota Dominguez

Secretario Ejecutivo

Titular

C.P. Jaime José María Mancilla Reyes

Suplente

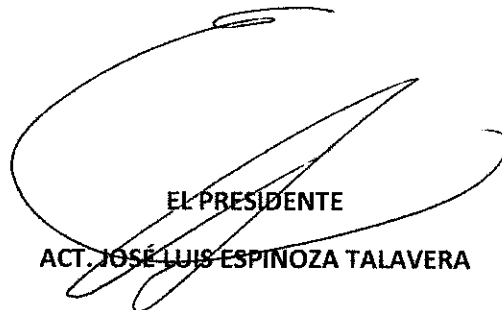
Lic. Fidel Molina León

Enlace Oficial

L.C. Lizbeth Lereé Arce

4. El día 28 de diciembre se declaró constituido el comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en Exportadora de Sal, S.A. de C.V.

Atentamente,



EL PRESIDENTE
ACT. JOSÉ LUIS ESPINOZA TALAVERA