

2024



**Informe Anual
2023.**

**Colegio de
Estudios
Científicos y
Tecnológicos del
Estado de
Hidalgo.**



Índice

I. **Introducción**

- Contextualización del informe.
- Objetivos del informe.

II. **Actividades y Cumplimiento.**

- Seguimiento de actividades del Programa Anual de Trabajo.

Objetivo 1.	<i>Difusión adecuada de los códigos de ética y conducta implementados.</i>
Objetivo 2.	<i>Actualización de la línea ética o de denuncia.</i>
Objetivo 3.	<i>Identificar los riesgos de corrupción en materia de integridad.</i>
Objetivo 4.	<i>Elaborar una campaña de sensibilización al Código de Conducta del CECyTEH.</i>
Objetivo 5.	<i>Curso o taller en materia de ética y conducta.</i>
Objetivo 6.	<i>Solicitar carta compromiso a los funcionarios de nuevo ingreso a fin de archivar en su expediente.</i>
Objetivo 7.	<i>Actualizar el Directorio del comité.</i>
Objetivo 8.	<i>Entregar la información solicitada por la UEEPCI.</i>
Objetivo 9.	<i>Evaluar el Cumplimiento al Código de ética y de conducta.</i>
Objetivo 10.	<i>Atender el 100% las denuncias recibidas.</i>
Objetivo 11.	<i>Dictaminar las denuncias conforme a lo establecido.</i>

- Análisis detallado del cumplimiento de cada actividad.
- Áreas de mejora.

III. **Resultados de Capacitación.**

- Detalles sobre la capacitación en ética, integridad y prevención de conflictos de interés.
- Impacto de la formación ética en la comunidad del CECyTEH.

IV. **Evaluación del Código de Conducta.**

- Metodología propuesta para la evaluación del código de conducta.
- Parámetros considerados para la evaluación.
- Posibles mejoras basadas en los resultados obtenidos.

V. **Seguimiento de Incumplimientos al Código de Conducta.**

- Formato detallado del informe sobre incumplimientos.
- Principios o valores transgredidos, determinaciones y acciones.

VI. **Propuestas de Modificación de Procesos y Tramos de Control.**

- Identificación de áreas para modificar procesos y tramos de control.
- Estrategias para mejorar la implementación del código de ética y conducta.

VII. **Plan de Trabajo para 2024.**

Página 1 de 39	Acuerdo	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró: APA		17/01/2024	31/12/2024
Revisó: SJA	Fecha: 23/01/2024	Código CEPCI-01	Versión 02

- *Objetivos específicos para el próximo año.*
- *Actividades planificadas para mejorar el cumplimiento del código de ética y conducta.*
- *Estrategias para optimizar los procesos y tramos de control.*

VIII. Conclusiones

- *Recapitulación de los logros y desafíos.*
- *Importancia de las acciones tomadas y su impacto futuro.*
- *Compromisos y proyecciones para el próximo periodo.*

IX. Acuerdos del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, de la 1ra sesión ordinaria de fecha 23 de Enero 2024.

Página 2 de 39	Acuerdo	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró: APA		17/01/2024	31/12/2024
Revisó: SJA	Fecha: 23/01/2024	Código CEPCI-01	Versión 02



Capítulo I

Introducción

Contextualización del informe:

Durante el período del 01 de enero al 31 de diciembre del año 2023, el Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Hidalgo, por conducto del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, ha alcanzado notables logros en el fortalecimiento y promoción de la ética y la integridad en su Administración Pública. Destacan avances significativos en áreas claves, reflejados en un sobresaliente cumplimiento del 100% en actividades fundamentales para la consolidación de una cultura ética.

La difusión de códigos de ética, la actualización de la línea de denuncia, la identificación de riesgos de corrupción y la ejecución de campañas de sensibilización respecto al Código de Conducta y la prevención del acoso y hostigamiento han sido cumplidas en su totalidad, evidenciando un compromiso sólido con la promoción de valores éticos en nuestra institución.

En el ámbito de la capacitación, se ha experimentado una participación masiva en programas de formación, como cursos y talleres en ética y conducta, alcanzando un cumplimiento del 100%. Además, la implementación exitosa de la solicitud de cartas compromiso a los funcionarios de nuevo ingreso refuerza nuestro compromiso con la ética institucional.

La atención a denuncias ha sido un pilar esencial durante el año. A pesar de recibir un número significativo de denuncias, hemos abordado cada una con rigurosidad y confidencialidad, demostrando un enfoque integral en la gestión de conflictos.

En pos de una transformación cultural arraigada en la ética, destacamos nuestra participación en la 4ta Jornada de Capacitación para la Transformación de Hidalgo, enfocada en el Protocolo Cero y casos de éxito en su implementación. Este enfoque refuerza nuestro compromiso con la sensibilización y capacitación continua.

En la evaluación del cumplimiento al Código de Ética y Conducta, hemos capacitado a un significativo porcentaje de funcionarios, obteniendo evaluaciones promedio altas, indicando un rendimiento sobresaliente conforme a los criterios establecidos.

Página 3 de 39	Acuerdo	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró: APA		17/01/2024	31/12/2024
Revisó: SJA	Fecha: 23/01/2024	Código CEPCI-01	Versión 02

A pesar de los desafíos, hemos mantenido un esfuerzo constante por atender y dictaminar las denuncias en tiempo y forma. Si bien existen aún denuncias pendientes de dictaminar, estamos comprometidos a concluir cada proceso en los periodos establecidos.

Objetivos del informe:

El objetivo del informe es asegurar el cumplimiento con el Acuerdo que establece las disposiciones y el manual administrativo en materia de control interno en el Estado de Hidalgo. Este Acuerdo abarca la Sección II de la Orden del Día numeral 34, que específicamente demanda el seguimiento al Informe Anual de actividades del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, así como del Capítulo IV referente al Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de las Dependencias y Entidades.

Este informe tiene la finalidad de cumplir con los lineamientos generales establecidos en el Acuerdo, garantizando la transparencia, eficiencia y ética en el funcionamiento de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés en la Dependencia, Se busca, además, presentar un informe detallado y exhaustivo que demuestre el compromiso y el apego a las normativas establecidas para la promoción de valores éticos, la prevención de conflictos de interés y la transparencia en el actuar de la institución.

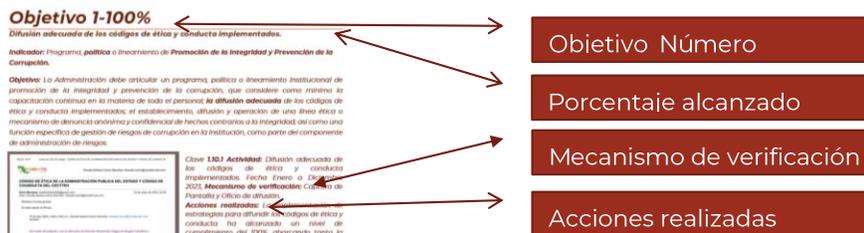
Este documento será un reflejo claro y conciso de cómo se han implementado las directrices establecidas, detallando los avances, logros, áreas de mejora y propuestas para continuar fortaleciendo la ética institucional y la prevención de conflictos de interés en el marco del funcionamiento de los Comités de Ética del Estado de Hidalgo.

Capítulo II

Actividades y Cumplimiento.

Seguimiento de actividades del Programa Anual de Trabajo.

Aquí se detalla el cumplimiento de las actividades planeadas en el **Programa Anual de Trabajo 2023**, incluyendo el porcentaje alcanzado en cada actividad el mecanismo de verificación y las acciones realizadas.



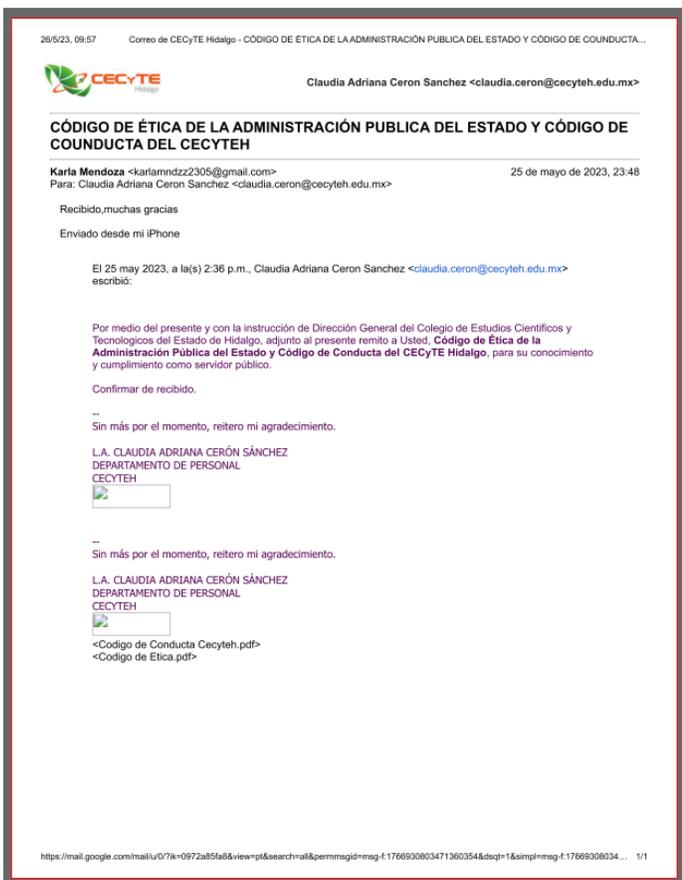
Página 4 de 39	Acuerdo	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró: APA		17/01/2024	31/12/2024
Revisó: SJA	Fecha: 23/01/2024	Código CEPCI-01	Versión 02

Objetivo 1-100%

Difusión adecuada de los códigos de ética y conducta implementados.

Indicador: Programa, política o lineamiento de **Promoción de la Integridad y Prevención de la Corrupción.**

Objetivo: La administración debe articular un programa, política o lineamiento Institucional de promoción de la integridad y prevención de la corrupción, que considere como mínimo la capacitación continua en la materia, de todo el personal; **la difusión adecuada** de los códigos de ética y conducta implementados; el establecimiento, difusión y operación de una línea ética o mecanismo de denuncia anónima y confidencial de hechos contrarios a la integridad; así como una función específica de gestión de riesgos de corrupción en la Institución, como parte del componente de administración de riesgos.



Clave 1.10.1 Actividad: Difusión adecuada de los códigos de ética y conducta implementados. Fecha de cumplimiento de enero a diciembre 2023, **Mecanismo de verificación:** Captura de Pantalla y Oficio de difusión.

Acciones realizadas: La implementación de estrategias para difundir los códigos de ética y conducta ha alcanzado un nivel de cumplimiento del 100%, abarcando tanto la difusión en línea como la notificación directa al personal de nuevo ingreso. Este es un paso fundamental para garantizar la integración y comprensión de los principios éticos que rigen la actuación de todos los miembros de la institución.

El compromiso continuo con la promoción de la integridad y la prevención de la corrupción se refleja en estas acciones, las cuales buscan consolidar un entorno de trabajo cimentado en los más altos estándares éticos y de integridad. Se ha logrado satisfactoriamente el objetivo de difusión adecuada de los códigos de ética y conducta implementados, lo que representa

un avance significativo en el fomento de la integridad institucional.

Página 5 de 39	Acuerdo	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró: APA		17/01/2024	31/12/2024
Revisó: SJA	Fecha: 23/01/2024	Código CEPCI-01	Versión 02

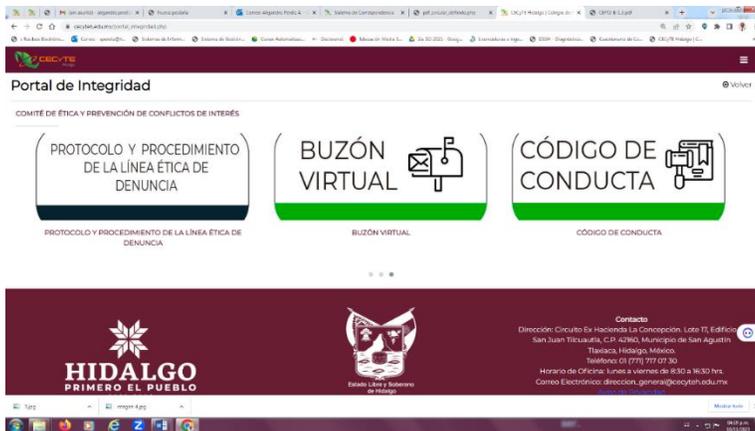
Objetivo 2-100%

Actualización de la línea ética o de denuncia.

Indicador: Programa, política o lineamiento de **Promoción de la Integridad y Prevención de la Corrupción.**

Objetivo: La administración debe articular un programa, política o lineamiento Institucional de promoción de la integridad y prevención de la corrupción, que considere como mínimo la capacitación continua en la materia, a todo el personal, **la** difusión adecuada de los códigos de ética y conducta implementados; el establecimiento, difusión y operación de una **línea ética o mecanismo de denuncia anónima** y confidencial de hechos contrarios a la integridad; así como una función específica de gestión de riesgos de corrupción en la Institución, como parte del componente de administración de riesgos.

Clave 1.10.2 Actividad: Actualización de la línea ética o de denuncia, Fecha de cumplimiento de enero a marzo 2023, **Mecanismo de verificación:** Cambio de versión 1.1 a la 1.2



Acciones realizadas: La actualización del documento normativo y el lanzamiento del Portal de Integridad representan hitos significativos en el compromiso continuo de la institución para promover la integridad y prevenir la corrupción.

Estas acciones subrayan la importancia que la organización otorga a mantener estándares éticos elevados y proporciona mecanismos eficaces para reportar las conductas contrarias a la ética, por lo que se prevé un impacto positivo en la cultura

organizacional y se emplaza a todos los miembros a utilizar este Portal, como un canal efectivo para promover la integridad y reportar cualquier situación irregular.

Se espera que con la implementación y promoción continua de estas herramientas, la institución siga fortaleciendo su compromiso con la integridad y la ética en todos los niveles.

Página 6 de 39	Acuerdo	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró: APA		17/01/2024	31/12/2024
Revisó: SJA	Fecha: 23/01/2024	Código CEPCI-01	Versión 02

Objetivo 3-100%

Identificar los riesgos de corrupción en materia de integridad.

Indicador: Programa, **política** o lineamiento de Promoción de la Integridad y **Prevención de la Corrupción**.

Objetivo: La administración debe articular un programa, política o lineamiento Institucional de promoción de la integridad y prevención de la corrupción, que considere como mínimo la capacitación continua en la materia, a todo el personal, la difusión adecuada de los códigos de ética y conducta implementados; el establecimiento, difusión y operación de una línea ética o mecanismo de denuncia anónima y confidencial de hechos contrarios a la integridad; así como una función específica de gestión de **riesgos de corrupción** en la Institución, como parte del componente de administración de riesgos.

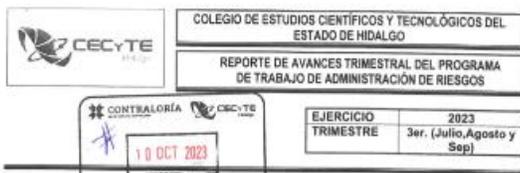
Clave 1.10.3 Actividad: Identificar los riesgos de corrupción en materia de integridad. Fecha de cumplimiento de enero a marzo 2023, **Mecanismo de verificación:** Matriz de Riesgos de corrupción.

Acciones realizadas: Durante el año 2023. La estrategia implementada se centra en la promoción de la integridad y la prevención de la corrupción a través de una serie de acciones y controles que buscan mitigar posibles prácticas corruptas en diversas áreas clave de la institución.

El marco de acción se encuentra establecido en el Programa de Administración de Riesgos 2023, el cual tiene como objetivo fundamental identificar los riesgos de corrupción en materia de integridad.

La estrategia abarca cuatro riesgos de corrupción documentados en la matriz de Riesgos Institucionales, respaldados por 13 acciones de control que buscan prevenir y mitigar posibles prácticas corruptas.

Las acciones de control implementadas y validadas por el Órgano Interno de Control demuestran un alto cumplimiento, reflejando el compromiso de la institución con la transparencia, la ética y el buen gobierno. Estas acciones incluyen la difusión de procedimientos de compras, la capacitación en temas éticos y de conducta, así como directrices para transparentar e informar sobre aspectos relevantes de compra y venta como los uniformes escolares, viajes escolares y otras áreas críticas, como la adjudicación de bienes y la asignación de becas.



8) Resumen cuatrimestral de acciones de control realizadas, indicando el total de las concluidas y el porcentaje de cumplimiento que representan, el total de las que se encuentran en proceso y el porcentaje de avance de cada una de ellas, así como las pendientes sin avance:

Total de riesgos	Estrategias establecidas				
	Evitar	Reducir	Assumir	Transferir	Compartir
10	4	4	2	0	0
Cuadrante	I	1	2	0	0
	II	3	4	0	0

Trimestre	Total de Acciones de Control	Distribución de las Acciones de Control			
		Concluidas	% de Cumplimiento*	En Proceso	Pendientes (Sin Avance)
Primero	03	03	9.37	0	0
Segundo	09	06	25.12	20	0
Acumulado al Segundo		12	37.5	20	0

Página 7 de 39	Acuerdo	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró: APA		17/01/2024	31/12/2024
Revisó: SJA	Fecha: 23/01/2024	Código CEPCI-01	Versión 02

Objetivo 4-100%

Elaborar una campaña de sensibilización al Código de Conducta del CECyTEH y de prevención del acoso sexual y/o laboral y Hostigamiento sexual y/o laboral.

Indicador: Programa, política o lineamiento de **Promoción de la Integridad** y Prevención de la Corrupción.

Objetivo: La administración debe articular un **programa**, política o lineamiento Institucional de **promoción de la integridad** y prevención de la corrupción, que considere como mínimo la capacitación continua en la materia de todo el personal; la difusión adecuada de los códigos de ética y conducta implementados; el establecimiento, difusión y operación de una línea ética o mecanismo de denuncia anónima y confidencial de hechos contrarios a la integridad; así como una función específica de gestión de **riesgos de corrupción** en la Institución, como parte del componente de administración de riesgos.



Clave 1.10.4 Actividad: Elaborar una campaña de sensibilización al Código de Conducta del CECyTEH y de prevención del acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral. Fecha de cumplimiento de enero a marzo 2023, **Mecanismo de verificación:** Infografía en medios digitales del colegio.

Acciones realizadas: La campaña de sensibilización y prevención del acoso laboral y sexual ha logrado un impacto considerable en la comunidad del CECyTEH. Los resultados reflejan una interacción constante y significativa en los medios digitales de la institución, indicando una recepción positiva por parte de la audiencia. Las publicaciones han generado un promedio de reacciones de **5,470** personas evidenciando el interés y

la participación de la comunidad educativa.

A pesar de estos logros, es crucial destacar la necesidad de una evaluación constante para adaptar la estrategia. En resumen, si bien la campaña ha tenido un buen desempeño en términos de interacción en los medios digitales, se debe trabajar en una evaluación más profunda y en la implementación de formatos de contenido variados para garantizar una comprensión más amplia y una mayor internalización de los mensajes de integridad, ética y prevención de acoso laboral y sexual en el ámbito educativo del CECyTEH.

Página 8 de 39	Acuerdo	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró: APA		17/01/2024	31/12/2024
Revisó: SJA	Fecha: 23/01/2024	Código CEPCI-01	Versión 02

Objetivo 5-100%

Curso o taller en materia de ética y conducta.

Indicador: Capacitar y solicitar carta compromiso de cumplir con el Código de Conducta del Cecytech a los funcionarios de nuevo ingreso.

Objetivo: Mostrar actitud de respaldo y **compromiso con la integridad, los valores éticos, las normas de conducta.**

Clave 1.10.5 Actividad: Curso o taller en materia de ética y conducta. Fecha de cumplimiento de enero a diciembre 2023, **Mecanismo de verificación:** Constancia, lista de asistencia o Captura de Pantalla.



Acciones realizadas: En cumplimiento con el punto 1.10.5 del Plan de Trabajo Anual (PTA del CEPCI), en relación a los cursos y talleres en materia de ética y conducta para los servidores públicos de esta institución, se informa que se llevaron a cabo seis sesiones de cursos y talleres dedicados a la ética y conducta, con una participación significativa de **2,073 servidores públicos evaluados**. Es importante resaltar que se logró evaluar al **80.4%** de 2,577 servidores públicos del colegio al cierre del ejercicio.

Los resultados obtenidos de las evaluaciones reflejan un alto nivel de compromiso y por otra parte de comprensión por parte de los servidores públicos. La evaluación promedio alcanzada por los participantes evaluados fue **de 8.63 puntos sobre 10**, lo que denota una excelente asimilación de los contenidos presentados durante los cursos y talleres. Estos resultados evidencian el trabajo y disposición de los servidores públicos para adquirir conocimientos en materia de ética y conducta.

Con base en estos resultados, se ha alcanzado y superado la meta establecida de capacitar al menos al 60% de los servidores públicos. Esto representa un logro significativo en el fortalecimiento de una cultura de conducta dentro de nuestra institución.

Se agradece al **Órgano Interno de Control** por su constante respaldo y orientación en este proceso.

Página 9 de 39	Acuerdo	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró: APA		17/01/2024	31/12/2024
Revisó: SJA	Fecha: 23/01/2024	Código CEPCI-01	Versión 02

Objetivo 6-100%

Solicitar carta compromiso a los funcionarios de nuevo ingreso a fin de archivar en su expediente.

Indicador: Capacitar y solicitar carta compromiso de cumplir con el Código de Conducta del Cecytech a los funcionarios de nuevo ingreso.

Objetivo: Mostrar actitud de respaldo y compromiso con la integridad, los valores éticos, las normas de conducta.

Periodo	Directivos	Administrativos	Docentes	Cartas	Proceso
25 Enero-25 Febrero	1	5	106	3	109
25 Febrero-25 Marzo		4	24	85	-57
25 Marzo-25 Abril	1	2	0	28	-27
-25 Mayo	1	5	6	12	-27
-25 Junio	2	7	1	12	-25
25 Junio-15 Agosto	2	10	0	37	0
15 Agosto-25 Septiembre	2	7	89	98	0
Totales generales	9	40	226	275	0

Clave 1.10.6 Actividad: Solicitar carta compromiso a los funcionarios de nuevo ingreso a fin de archivar en su expediente. Fecha de cumplimiento de enero a diciembre 2023 **Mecanismo de verificación:** Cartas compromiso signadas.

Acciones realizadas: El Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Hidalgo (CECyTEH) mensualmente solicita que los servidores públicos de nuevo ingreso, firmen una carta compromiso de conocimiento y cumplimiento del Código de Ética de la Administración Pública del Estado de Hidalgo y del Código de Conducta del CECyTE Hidalgo. Esta carta compromiso refleja el responsabilidad para los funcionarios de nuevo ingreso con las pautas éticas y de conducta establecidas para preservar la integridad institucional y el servicio público de calidad.

Los servidores se comprometen a observar estos códigos en cualquier contexto laboral, garantizando la confianza depositada por parte de usuarios, colaboradores, autoridades y la sociedad en general en la institución.

Se presenta un desglose mensual de la firma de la carta compromiso, dividido por categoría de servidores públicos sumando un total de cartas compromiso de **275 en el periodo.**



CECyTE Hidalgo
Dirección Administración

CECyTE EDUCACIÓN

CARTA COMPROMISO DE CONOCIMIENTO Y CUMPLIMIENTO AL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE HIDALGO Y CÓDIGO DE CONDUCTA DEL CECyTE HIDALGO

- Como persona servidora pública del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Hidalgo (CECyTEH), hago constar que he leído y aceptado las conductas de actuación, contenidas en el Código de Ética de la Administración Pública del Estado de Hidalgo, publicado en el Periódico oficial el 13 de mayo 2019 así como el Código de Conducta del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Hidalgo, publicado, el 08 de noviembre de 2021.
- Me comprometo a conducir mis actos con estricto apego a estos Códigos de observancia general y obligatoria para los servidores públicos del CECyTEH, los cuales serán observados en cualquier lugar, situación o contexto, en el que como servidor público ejerza algún empleo, cargo o comisión, lo anterior, con la finalidad de preservar la confianza que usuarios, colaboradores, autoridades y público en general han depositado en el Colegio, institución que imparte su formación integral de calidad a nivel Medio Superior, en beneficio del desarrollo sostenido de nuestro estado y de la mejora de la calidad de vida de los hidalguenses.
- Comprendo y entiendo la importancia que tiene para el CECyTE Hidalgo, los Códigos señalados, por ello ratifico que actualmente no existe conflicto de intereses alguno ni situación que me impidan su cumplimiento.
- Me comprometo a seguir los normas que regulan mis actos como persona servidora pública y promover su cumplimiento entre mis superiores, subordinados, homologos o cualquier persona, con quien tenga trato, con motivo de mi trabajo. Realizar mis funciones con actitud de servicio y bajo los principios establecidos, así como a denunciar cualquier irregularidad, acto u omisión contrarios a estos Códigos, en tanto me encuentre prestando mis servicios en la institución.

Fecha de ingreso: 01-11-2023 Número de trabajador: 14572

Nombre completo del trabajador: *Rosa Mercedes Peña*

Firma: *[Firma manuscrita]*

Cargo: *Vigilante*

Área específica de la Dirección o Plantel: *Dirección General*

Página 10 de 39	Acuerdo	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró: APA		17/01/2024	31/12/2024
Revisó: SJA	Fecha: 23/01/2024	Código CEPCI-01	Versión 02

Objetivo 7-100%

Actualizar el Directorio del comité.

Indicador: Cumplimiento general del comité.

Objetivo: Desarrollar y actualizar la documentación y formalización del Comité.

Directorio del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés			
Nombre	Cargo	Correo	Teléfono
Mtro. Sinuhe Jorge Aldrete	Presidente de CEPCI Miembro permanente	sria.comite.etica@cecylteh.edu.mx	01 (771) 71 70730 Ext. 1038
Lic. Alejandro Perdiz Antón	Secretario Ejecutivo del CEPCI	sria.comite.etica@cecylteh.edu.mx	01 (771) 71 70730 Ext. 1019
Dra. Amparo Nidia Castillo Santos	Vocal Miembro temporal	sria.comite.etica@cecylteh.edu.mx	01 (771) 71 70730 Ext. 1017
Mtro. Víctor Alejandro Sierra Galindo	Vocal Miembro temporal	sria.comite.etica@cecylteh.edu.mx	01 (771) 71 70730 Ext. 1029
Ing. Aldo Serafini Pedraza Montiel	Vocal Miembro temporal	sria.comite.etica@cecylteh.edu.mx	01 (771) 71 70730 Ext. 1052
Mtra. Norma Gabriel Contreras García	Vocal Miembro temporal	sria.comite.etica@cecylteh.edu.mx	01 (771) 71 70730 Ext. 1014
Lic. Roxana Castillo Abrego	Vocal Miembro temporal	sria.comite.etica@cecylteh.edu.mx	01 (771) 71 70730 Ext. 1020
Lic. Gisela González Hernández	Vocal Miembro temporal	sria.comite.etica@cecylteh.edu.mx	01 (771) 71 70730 Ext. 1018
Mtra. Janet Yazmin Hernández Navárez	Vocal Miembro temporal	sria.comite.etica@cecylteh.edu.mx	01 (771) 71 70730 Ext. 1015

Clave 3.9 Actividad: Actualizar el Directorio del comité. Fecha de cumplimiento de enero a marzo 2023, **Mecanismo de verificación:** Directorio del comité.

Acciones realizadas: El Comité de Ética ha avanzado significativamente en el cumplimiento del Objetivo 7, focalizando sus esfuerzos en la actualización del directorio del comité. Esta iniciativa se alinea con el Acuerdo de los Lineamientos Generales que establece las bases para la integración, organización y funcionamiento de los

Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, especialmente en el Capítulo IV, en este sentido las acciones realizadas en la renovación de miembros fue: En cumplimiento del **numeral 15** del Acuerdo mencionado, se llevó a cabo la renovación de los miembros del Comité **el 12 de julio de 2023**. Este proceso garantizó la continuidad operativa y la inclusión de nuevos elementos que fortalecen la diversidad y experiencia del comité.

El 3 de mayo el director general nombra a Alejandro Perdiz Antón, Presidente del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI). **Lo cual dio lugar a** una segunda instancia de modificación, en tanto se nombra al nuevo director de administración.



El nombramiento de **Sinuhe Jorge Aldrete como miembro permanente el 23 de mayo de 2023, dio lugar a** una tercera instancia de modificación del Directorio, asumiendo el rol de Presidente del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI). Este nombramiento aporta una nueva

perspectiva y liderazgo al comité, respaldando su compromiso con la ética y la prevención de conflictos de intereses.

La renovación de miembros y los cambios en la presidencia del CEPCI han sido debidamente registrados en el Directorio del comité.

Página 11 de 39	Acuerdo	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró: APA		17/01/2024	31/12/2024
Revisó: SJA	Fecha: 23/01/2024	Código CEPCI-01	Versión 02

Objetivo 8-100%

Entregar la información solicitada por la Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés.

Indicador: Cumplimiento general del comité.

Objetivo: Desarrollar y actualizar la documentación y formalización del Comité.



Pachuca de Soto, Hgo. a 06 de septiembre de 2023.
No. Oficio UEEPC/pc-004/2023

Mtro. Sinuhe Jorge Aldrete
Presidente del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés.
Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Hidalgo
P r e s e n t e

Por medio del presente reciba un cordial saludo, de igual manera y con fundamento en el artículo 41 fracción XXVI del Reglamento Interior de la Secretaría de Contraloría, que establece: "Coordinar las observaciones y recomendaciones emitidas por los Comités de Ética y Prevención de Conflicto de Intereses u homólogos y crear, con base en las mismas, un sistema de criterios, transparente y de fácil consulta para la ciudadanía, que sirvan como precedentes aplicables y de evaluación en las materias de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés", remito a usted copia de denuncia presentada ante esta Unidad, en apego al capítulo IV referente a la Investigación y sanción del acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral para que en un plazo no mayor a 15 días naturales nos hagan de conocimiento las acciones a realizar para atenderla.

Sin más por el momento quedo a sus órdenes.

Karla Paola Tovar Martínez
Encargada de la Dirección General de Vinculación
Titular de la Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés

C.c.p. Órgano Interno de Control
Archivo
KPTM\XAMEGAZ

Avenida Gabriel Mancera, planta baja, No. Exterior 400,
Frac. Punta Azul, Pachuca de Soto, Hgo., C. P. 42018
Tel: 771 797 5387
www.hidalgo.gob.mx

Clave 3.10. Actividad: Entregar la información solicitada por la Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés, Fecha de cumplimiento de enero a diciembre 2023,
Mecanismo de verificación: Oficio de solicitud.

Acciones realizadas: Recepción de Solicitudes: Durante el período, el Comité de Ética ha recibido solicitudes por parte de la Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés. Estas solicitudes han sido registradas y gestionadas con la debida diligencia para garantizar respuestas precisas y oportunas.

Registro y Seguimiento: Cada solicitud recibida ha sido debidamente registrada, asignando responsabilidades a los miembros del Comité para asegurar que se atienda de manera integral y eficiente.

La solicitud de la unidad implicó invitar a Alejandro Perdiz Antón, como ponente en la 4ta Jornada de Capacitación para la Transformación de Hidalgo, durante una reunión con varias instituciones del gobierno estatal el día 9 de agosto de 2023 en la Universidad Politécnica de Tulancingo. Por otra parte se llevó a cabo la entrega de la información de las acciones realizadas en relación con el expediente **61/ACAX/2023**.

4ª JORNADA DE CAPACITACIÓN PARA LA TRANSFORMACIÓN DE HIDALGO

"Sentido de pertenencia con el gobierno de Hidalgo"

POLENTE: Olivia Dezha Hernández
TEMA: Entorno laboral seguro y saludable

POLENTE: Evelyn Ordaz Rodríguez
TEMA: ¿Cómo envasa una feta al código de ética? ¿Cómo acreditar una feta?

POLENTE: Jackeline Aldrete Ocádiz
TEMA: Vinculación Institucional UTY

POLENTE: Alejandro Perdiz Antón, Fátima Cristal Arriaga Sandoval y Julieta Reyes Gómez
TEMA: Mesa de diálogo SIPDUE, CECTEN y UPLAH Protocolo Care.

POLENTE: Sarkis Mikel Jeitani Jeitan
TEMA: Sentido de pertenencia

Página 12 de 39	Acuerdo	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró: APA		17/01/2024	31/12/2024
Revisó: SJA	Fecha: 23/01/2024	Código CEPCI-01	Versión 02

Objetivo 9-100%

Evaluar el Cumplimiento al Código de ética y de conducta.

Indicador: Porcentaje de aprendizaje

Objetivo: Desarrollar y actualizar la documentación y formalización del Comité.

Clave 3.11 Actividad: Evaluar el Cumplimiento al Código de ética y de conducta, Fecha de cumplimiento de enero a diciembre 2023. Marzo del 2023 **Mecanismo de verificación:** Evaluación

Acciones realizadas: Durante el periodo de análisis, se logró una evaluación exhaustiva de **2,073** servidores públicos de **2,577** Servidores públicos registrados, lo que representa un índice de participación del **80.44 %**. Superando la meta establecida del **60 %**. Este logro es significativo ya que refleja una amplia cobertura en la evaluación del cumplimiento del código de ética y conducta entre los miembros del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Hidalgo.

1.- Instrumento emitido por el titular de la dependencia que especifica la forma en que las personas servidoras públicas de CECyTEH, aplicaran los principios, valores, y reglas de integridad.



Los resultados obtenidos de esta evaluación son altamente alentadores, ya que los participantes evaluados lograron alcanzar una puntuación promedio de **8.63 sobre 10**. Esta cifra demuestra una excelente asimilación y comprensión de los contenidos presentados durante los cursos y talleres relacionados con el código de ética y conducta.

Destaca la importancia de que la evaluación haya mostrado un alto grado de comprensión de los principios éticos y de conducta establecidos. Esta comprensión sólida de los temas permite afirmar que se ha logrado alcanzar el objetivo del 100% de evaluación del cumplimiento del código de

ética y conducta entre los servidores públicos del CECyTEH. Es esencial tener conocimiento de los contenidos para poder evaluarlos adecuadamente, ya que no se puede evaluar aquello que no se conoce o no se comprende.

Este éxito en la evaluación no solo evidencia un compromiso notable por parte de los participantes en entender y aplicar los principios éticos, sino que también destaca el efectivo diseño y la implementación de los cursos y talleres formativos. A cargo de la Subdirección De Calidad Y Control Interno Y El Órgano Interno De Control. Esto confirma la eficacia del enfoque adoptado para promover la comprensión y el apego a los códigos de conducta establecidos.

Página 13 de 39	Acuerdo	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró: APA		17/01/2024	31/12/2024
Revisó: SJA	Fecha: 23/01/2024	Código CEPCI-01	Versión 02

Objetivo 10-100%

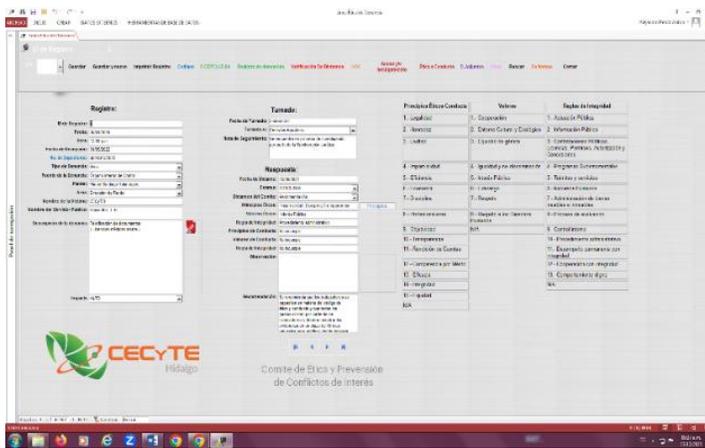
Atender el 100% las denuncias recibidas como lo establecen los lineamientos.

Indicador: Eficacia en la atención de las denuncias.

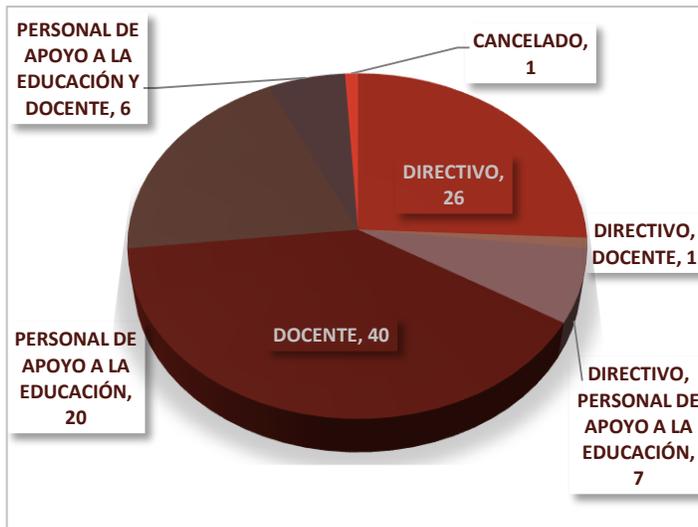
Objetivo: Considerar la probabilidad de ocurrencia de actos corruptos, abuso, desperdicio y otras irregularidades.

Clave 8.01 Actividad: Atender el 100% las denuncias recibidas como lo establecen los lineamientos.
Fecha de cumplimiento de enero a diciembre 2023.

Mecanismo de verificación: Registro de denuncias



Durante su primer año de funcionamiento (31/05/2022) el CEPCI, recibió un total de 63 denuncias. El presente año del 10 de enero al 20 de diciembre de 2023, se registraron 101 denuncias bajo los códigos 001/IXM/2023 al 101/ATULAL/2023, reflejando el compromiso con los lineamientos para reportar posibles incumplimientos al Código de Ética o Conducta. Luego de recibir una denuncia, el comité asigno un número de expediente y se califica, Se realizan las entrevistas a los servidores públicos y testigos, a través de comisiones permanentes, esto con el fin de establecer una conclusión. Finalmente, el Comité presenta su Dictamen emitiendo las observaciones y recomendaciones, pertinentes y remitiendo los casos especiales al Órgano Interno de Control si se presume responsabilidad administrativa.

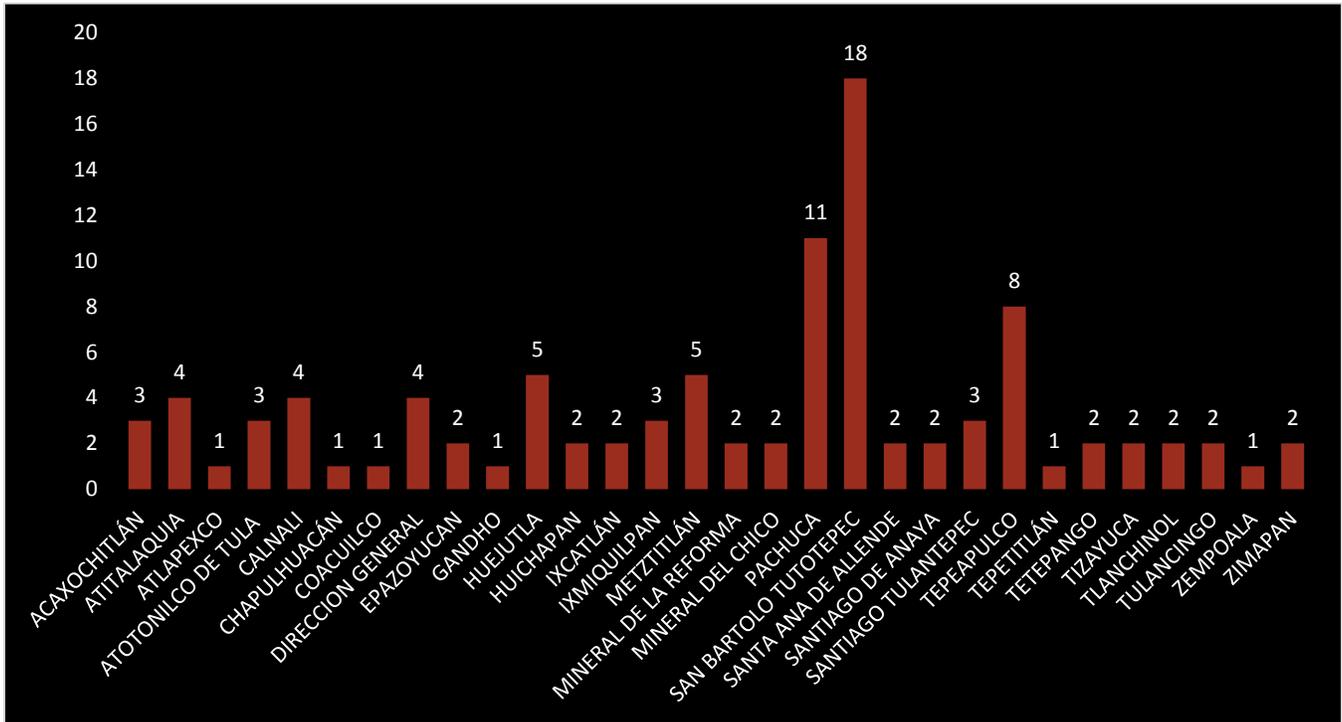


docentes y **1** cancelada.

DE **101** denuncias **26** fueron dirigidas a Directivos, **1** Directivos y Docentes, **7** a Directivos y Personal de apoyo, **40** Docentes **20** Personal de Apoyo, **6** Personal de apoyo y

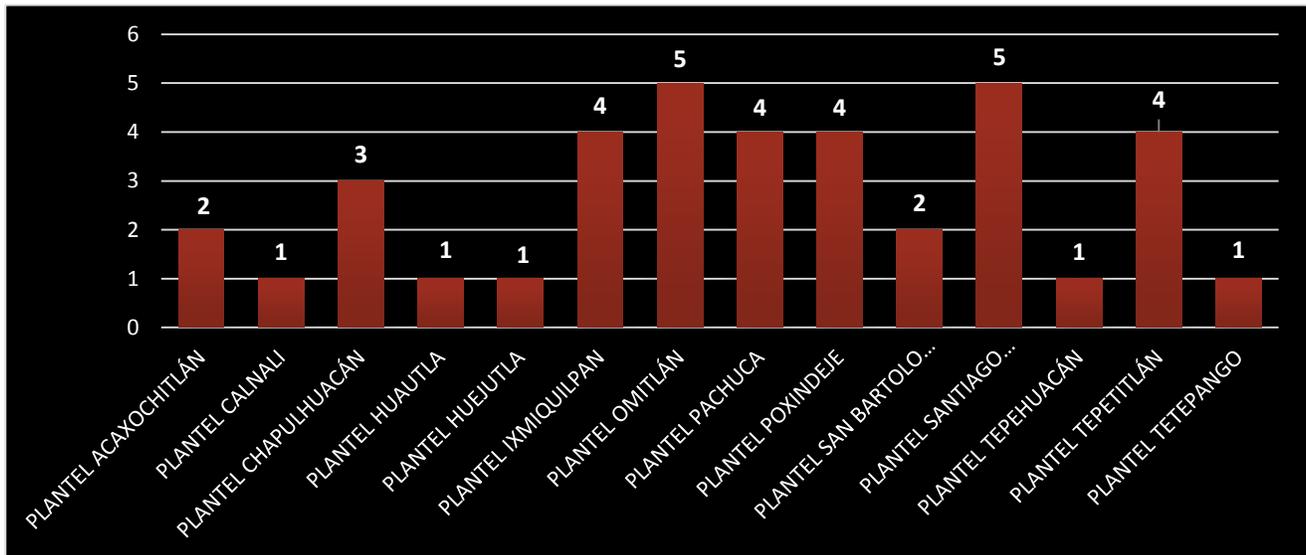
Página 14 de 39	Acuerdo	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró: APA		17/01/2024	31/12/2024
Revisó: SJA	Fecha: 23/01/2024	Código CEPCI-01	Versión 02

Número de Denuncias Por Plantel 2023 (101)



Antecedente Comparativo de denuncia 2016

Número de Denuncias Presentadas Por Plantel 2016 (38)



Página 15 de 39	Acuerdo	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró: APA		17/01/2024	31/12/2024
Revisó: SJA	Fecha: 23/01/2024	Código CEPCI-01	Versión 02

Histórico de denuncias 2022-2023.



- **Mayo - Julio 2023:**

Aunque mayo y junio de 2023 presentó un aumento en comparación con el 2022, este aumento podría deberse a un **mayor conocimiento y confianza** en el sistema de denuncias después de un año de la creación del comité.

- **Agosto - Diciembre 2023:**

El último trimestre de 2023 muestra una **reducción significativa en el número de denuncias**, llegando a niveles inferiores a los registrados en el mismo período de 2022.

Esta disminución podría estar relacionada con una mayor conciencia ética dentro de la comunidad educativa, reflejando posiblemente una cultura más ética y responsable.

Análisis de posibles variables que favorecen a la tendencia a la baja:

1. **Efectividad del Comité de Ética:**

Se podría suponer que el comité ha **implementado medidas efectivas** para abordar las preocupaciones éticas y mejorar la cultura ética organizacional.

2. **Programas de Concientización:**

Página 16 de 39	Acuerdo	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró: APA		17/01/2024	31/12/2024
Revisó: SJA	Fecha: 23/01/2024	Código CEPCI-01	Versión 02

Es posible que se hayan **implementado programas efectivos** de concientización y capacitación ética, lo que ha llevado a una disminución en comportamientos éticamente cuestionables.

3. Cambio Cultural:

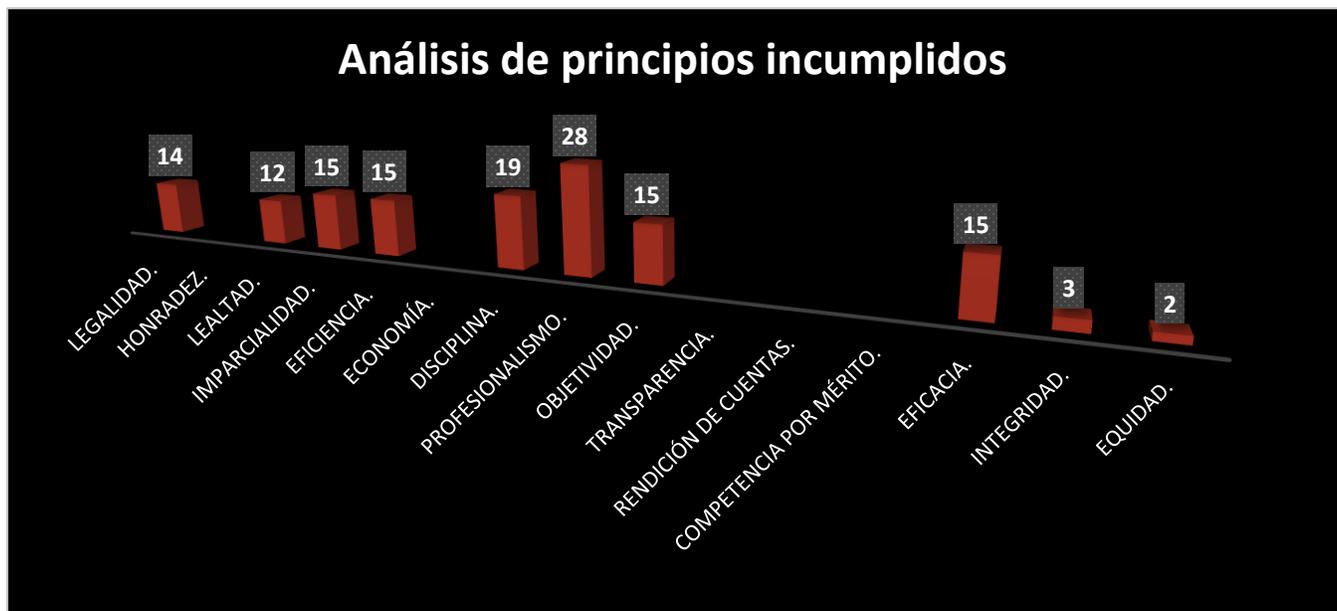
La comunidad educativa de más de 2,500 servidores públicos alcanzó un cambio cultural positivo, donde los miembros se sienten más comprometidos con los principios éticos y responsables de sus acciones.

4. Mejora en Canales de Comunicación:

La institución pudo haber mejorado los canales de comunicación y la confidencialidad de los procesos de denuncia, alentando a los empleados a presentar denuncias de manera más responsable y segura.

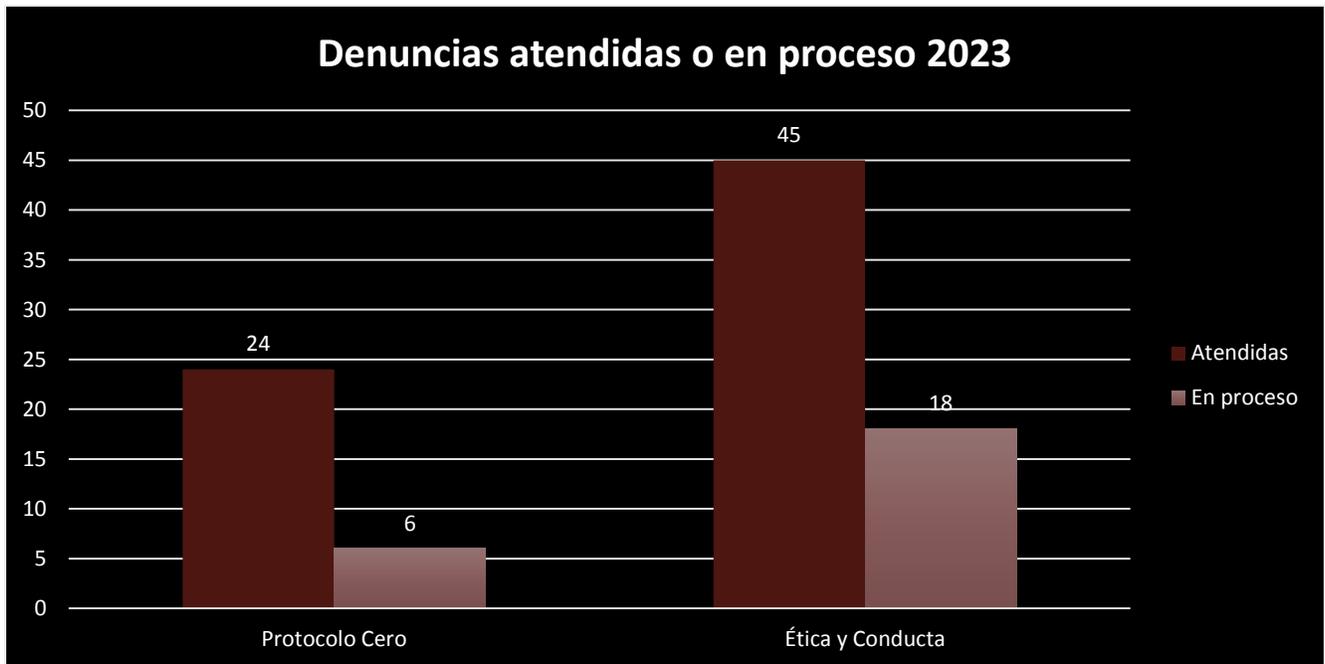
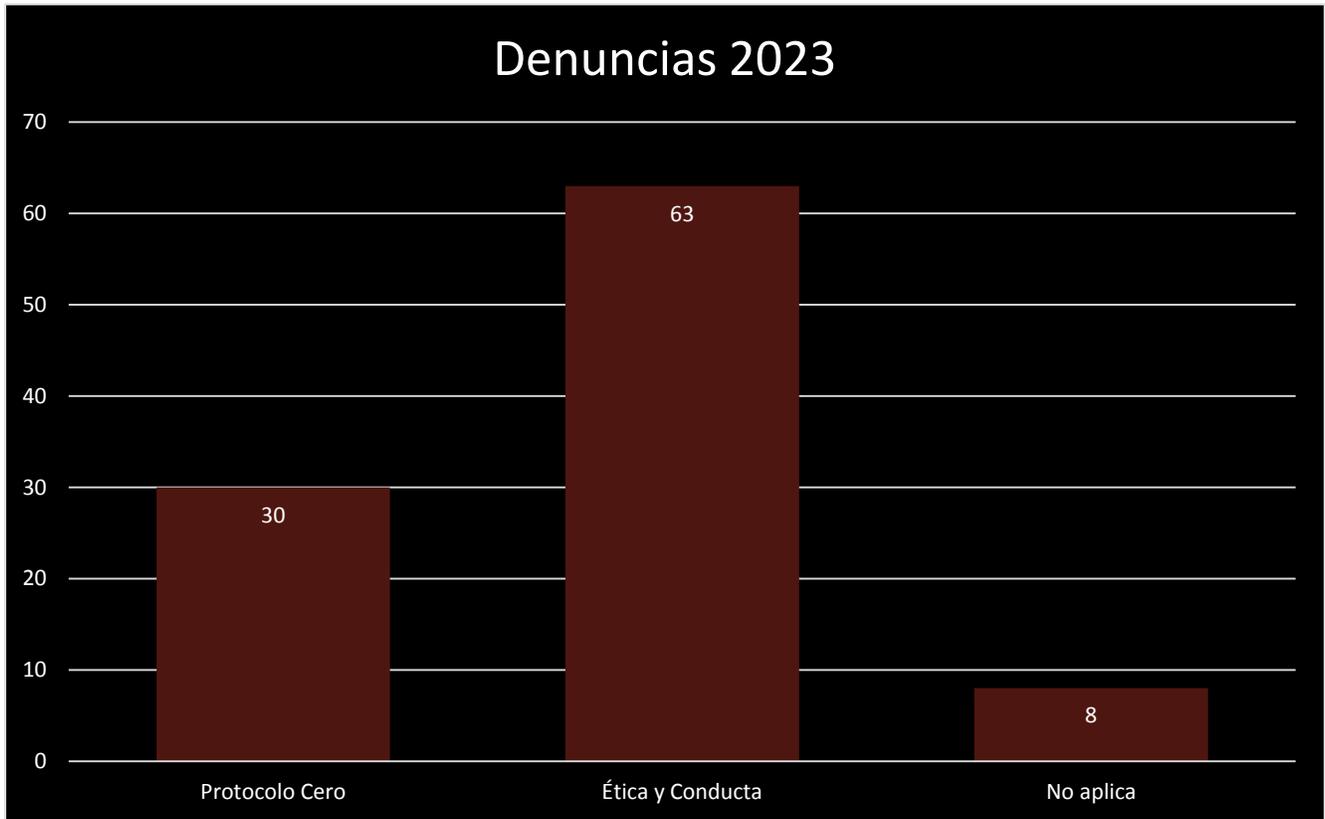
Análisis de principios incumplidos.

El análisis sugiere que el colegio enfrenta desafíos significativos en varios principios éticos, especialmente en áreas críticas como **profesionalismo, disciplina, imparcialidad y legalidad**. Estos resultados indican la necesidad de implementar medidas correctivas y programas de mejora específicos para abordar las preocupaciones éticas planteadas. Se recomienda que estos hallazgos, proponga acciones correctivas concretas y un plan de acción para fortalecer la cultura ética en la institución. Además, se sugiere realizar una revisión exhaustiva de **las políticas y procedimientos existentes** para garantizar la alineación con los principios éticos y promover una mayor transparencia, rendición de cuentas y equidad en todas las actividades institucionales.



Página 17 de 39	Acuerdo	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró: APA		17/01/2024	31/12/2024
Revisó: SJA	Fecha: 23/01/2024	Código CEPCI-01	Versión 02

Denuncia Protocolo 0 y de ética y conducta



Página 18 de 39	Acuerdo	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró: APA		17/01/2024	31/12/2024
Revisó: SJA	Fecha: 23/01/2024	Código CEPCI-01	Versión 02

En el marco del informe sobre la eficacia en la atención de denuncias durante el periodo de enero a diciembre de 2023, se destaca que se han atendido un total de 45 denuncias de ética y 24 fueron resueltas bajo el Protocolo 0. Este protocolo implica una resolución inmediata o una rápida conclusión debido a su naturaleza y características específicas.

Además, hay 6 denuncias que actualmente están en proceso de evaluación bajo los criterios de protocolo 0 y 18 en proceso clasificadas en ética y conducta; Por otro lado, 8 denuncias no aplicaron a los procedimientos establecidos o fueron consideradas no procedentes según los criterios del Comité.

Programa de Incentivos.

A fin de reconocer y fomentar el compromiso y cumplimiento ético en los planteles que se destacaron por la ausencia de quejas y denuncias durante el año 2023, se propone la **implementación de un Programa de Incentivos**. Este programa busca fortalecer la cultura ética y promover prácticas ejemplares en los siguientes planteles: Actopan, Agua Blanca, Chilcuautla, El Mirador Capula, Fco. I Madero, Huautla, Metropolitano Del Valle De México, Omitlán, Poxindeje, San Felipe Orizatlán, Singuilucan, Tepehuacán, Tezontepec De Aldama.

Objetivos del Programa:

Reconocimiento y Motivación: Reconocer públicamente y motivar a los planteles por mantener un entorno ético y libre de quejas y denuncias durante el año 2023. Con los siguientes componentes del Programa: **Certificación Ética:** Otorgar un certificado oficial a cada plantel en reconocimiento a su desempeño ético sobresaliente durante el año, por las horas hombre trabajadas sin quejas o denuncias. **Reconocimiento Público:** Publicar un comunicado en los canales de comunicación institucionales destacando los logros éticos de los planteles, resaltando su dedicación y compromiso. **Sesión de Reconocimiento:** Realizar una sesión especial durante una reunión del comité para destacar los logros éticos de los planteles, brindando espacio para compartir las buenas prácticas implementadas. Este programa de incentivos busca crear un ambiente que promueva y celebre el cumplimiento ético, incentivando a los planteles a mantener y mejorar prácticas éticas.

Página 19 de 39	Acuerdo	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró: APA		17/01/2024	31/12/2024
Revisó: SJA	Fecha: 23/01/2024	Código CEPCI-01	Versión 02

Objetivo 11-86%

Dictaminar las denuncias conforme a lo establecido.

Indicador: Eficacia en la atención de las denuncias

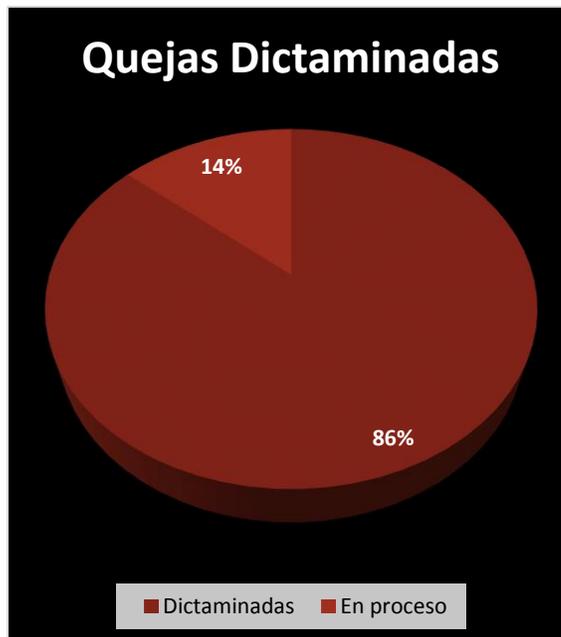
Objetivo: Considerar la probabilidad de ocurrencia de actos corruptos, abuso, desperdicio y otras irregularidades.

Clave 8.02 Dictaminar las denuncias conforme a lo establecido. Fecha: Enero a Diciembre del 2023.

Mecanismo de verificación: Registro de dictamen.

Durante el periodo de enero a diciembre de 2023, se documentaron y registraron 101 denuncias bajo los códigos 001/IXM/2023 al 101/ATULAL/2023. La eficacia en la atención de estas denuncias es un indicador clave (Clave 8.02) para evaluar la probabilidad de ocurrencia de actos corruptos, abuso, desperdicio y otras irregularidades. Según el protocolo establecido, el Comité tiene un **plazo máximo de tres meses** para concluir la atención de las denuncias una vez que se califiquen como probables incumplimientos.

Actualmente, hay 80 denuncias en proceso de dictamen, de las cuales el Comité ya ha dictaminado 69, representando el 86% de eficacia en la atención. El restante 14% correspondiente a 11 denuncias están en proceso para ser dictaminadas en la 1ª sesión ordinaria del mes de enero, este conjunto se divide en tres grupos:



No.	No. Expediente de la denuncia	Plantel	Fecha	Comisión a la que fue turnada
1	022/STA/2023	Santa de Allende	30-mar-23	Comisión Academia
2	057/IXCATLÁN/2023	Ixcatlán	21-jun-23	Comisión Academia
3	076/IXM/2023	Ixmiquilpan	27-sep-23	Comisión Academia
4	078/MC/2023	Mineral del Chico	29-sep-23	Comisión Academia
5	079/MC/2023	Mineral del Chico	29-sep-23	Comisión Academia
6	071/HUE/2023	Huejutla	18-sep-23	Comisión de Admón.
7	049/TETE/2023	Tetepango	05-jun-23	Comisión Jurídica
8	059/ZIM/2023	Zimapan	03-jul-23	Comisión Jurídica
9	063/IXM/2023	Ixmiquilpan	25-ago-23	Comisión Jurídica
10	070/HUI/2023	Huichapan	11-sep-23	Comisión Jurídica
11	074/TIZA/2023	Tizayuca	22-sep-23	Comisión Jurídica

Página 20 de 39	Acuerdo	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró: APA		17/01/2024	31/12/2024
Revisó: SJA	Fecha: 23/01/2024	Código CEPCI-01	Versión 02

Análisis detallado del cumplimiento de cada actividad y objetivo:

El Comité de Ética refleja un compromiso sólido con la promoción de la integridad, la ética y la prevención de la corrupción dentro del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Hidalgo, se han delineado y alcanzado objetivos claves que abarcan desde la difusión de códigos éticos hasta la atención de denuncias, asegurando un enfoque integral en la gestión ética y la transparencia institucional.



Directores (As) De Plantel.
San Juan Tlilcuautla, Mpio. San Agustín Tlaxiaca, Hgo., 08 de diciembre de 2023
CIRCULAR CA/ 60/2023

Asunto: Nuevos lineamientos para la Gestión de Recursos en Planteles.

Estimado/a Director/a,

Por medio de la presente, me dirijo a usted en calidad de **Coordinador de Control Interno**, para informarles sobre los **nuevos lineamientos y políticas** que deberán ser observados en la gestión de recursos económicos, materiales e inmateriales en los Planteles.

En vista de la importancia de una gestión transparente y efectiva de los recursos en nuestros planteles, se han establecido nuevas bases y directrices que regirán dichos procesos. Los principios de transparencia, sostenibilidad y eficiencia serán fundamentales en las acciones que se lleven a cabo para garantizar un uso responsable de los recursos disponibles.

Estos nuevos lineamientos **pretenden fortalecer la rendición de cuentas y promover una gestión efectiva de los recursos provenientes de padres de familia, alumnos, servidores públicos, autoridades municipales y empresarios**, entre otros.

Se solicita encarecidamente que el equipo directivo del Plantel **preste atención a estas nuevas políticas y bases** para la Gestión de Recursos, y que se elabore la información correspondiente conforme a los criterios establecidos. Esta información deberá ser presentada para su validación durante la primera quincena de enero, con el propósito de asegurar la correcta planificación de actividades para el cuatrimestre (enero, febrero, marzo y abril).

Les instamos a considerar estos lineamientos como parte esencial de nuestro compromiso con la excelencia educativa, la transparencia y la responsabilidad en la administración de recursos. La correcta implementación de estas directrices beneficiará significativamente el desarrollo académico y operativo de nuestro plantel.

Quedo a disposición para cualquier aclaración o consulta adicional que puedan necesitar al respecto.

Agradecemos de antemano su colaboración y compromiso en este proceso.

Atentamente,

Coordinador de Control Interno



1. Difusión de Códigos Éticos: Se ha logrado una difusión completa y efectiva de los códigos de ética y conducta implementados, asegurando que todos los miembros de la institución estén familiarizados con los principios éticos fundamentales.

2. Actualización y Línea Ética: La actualización del procedimiento de la línea ética y la implementación de un Portal de Integridad, han proporcionado canales efectivos para reportar conductas contrarias a la ética, fomentando una cultura organizacional basada en la integridad.

3. Identificación de Riesgos de Corrupción: Se ha implementado una estrategia integral para identificar y mitigar riesgos de corrupción, respaldada por un programa de administración de riesgos y acciones de control validadas por el (CEPCI Y COCODI).

4. Campaña de Sensibilización y Prevención: Aunque la campaña ha generado una interacción significativa en medios digitales, se destaca la necesidad de evaluar y diversificar estrategias para una comprensión más amplia y una internalización más profunda de los mensajes éticos.

5. Capacitación en Ética y Conducta: Los cursos y talleres han logrado una alta participación y comprensión por parte de los servidores públicos, fortaleciendo la cultura ética dentro de la institución.

Página 21 de 39	Acuerdo	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró: APA		17/01/2024	31/12/2024
Revisó: SJA	Fecha: 23/01/2024	Código CEPCI-01	Versión 02

6. **Carta Compromiso para Funcionarios de nuevo ingreso:** El compromiso con la ética desde el ingreso se ha formalizado mediante la solicitud de carta compromiso, asegurando que nuevos miembros se adhieran a los códigos de ética desde el inicio de su labor.
7. **Actualización del Directorio del Comité:** El Comité ha avanzado en la actualización de su directorio, asegurando la inclusión de nuevos elementos que fortalezcan la diversidad y experiencia del comité.
8. **Entrega de Información Solicitada por la UEEPCI:** La respuesta diligente a solicitudes de información y la participación de las jornadas de capacitación demuestra la transparencia y disposición del Comité para garantizar respuestas profesionales, precisas y oportunas.
9. **Evaluación y Cumplimiento del Código de Ética:** La evaluación exhaustiva del cumplimiento del código ético entre los miembros del CECyTEH ha superado las metas establecidas, demostrando un alto nivel de entendimiento y compromiso con los principios éticos.
10. **Atención a Denuncias:** El Comité ha recibido y atendido un número considerable de denuncias, demostrando un enfoque riguroso y transparente en la gestión de estas realidades.
11. **Dictaminación de Denuncias:** Aunque se ha avanzado en la dictaminación de denuncias, se destaca la necesidad de optimizar los procesos para cumplir con los plazos establecidos, especialmente en áreas específicas.

En resumen, el informe refleja un compromiso serio por parte del Comité de Ética del CECyTEH, en promover una cultura organizacional ética y transparente. Aunque se han logrado avances significativos, existen áreas identificadas para mejorar y optimizar procesos con el objetivo de mantener y fortalecer la integridad institucional.

Áreas de Mejora:

1. **Optimización de Estrategias de Sensibilización:** A pesar del éxito en la interacción en medios digitales, se requiere una evaluación más profunda y la implementación de formatos de contenido variados para asegurar una comprensión más amplia de los mensajes y litografía de conceptos éticos.
2. **Dictaminación de Denuncias y Cumplimiento de Plazos:** Aunque se han dictaminado muchas denuncias, se debe trabajar en optimizar los procesos para

Página 22 de 39	Acuerdo	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró: APA		17/01/2024	31/12/2024
Revisó: SJA	Fecha: 23/01/2024	Código CEPCI-01	Versión 02

cumplir con los plazos establecidos, ya que sus resultados si bien demuestran el compromiso de los integrantes del comité, se requiere de acciones de mejora en las metodologías.

En conjunto, el Comité de Ética ha alcanzado áreas significativas de éxito, pero el enfoque en áreas de mejora asegurará un crecimiento continuo y un fortalecimiento en la gestión ética y la integridad institucional.

Capítulo III

Resultados de Capacitación.

Detalles sobre la capacitación en ética, integridad y prevención de conflictos de interés.

Nivel de Confianza en el Comité de Ética:

*Se ha identificado que existe un porcentaje considerable de servidores públicos que no alcanzan a tener una confianza total en el Comité de Ética. Esta percepción puede estar influenciada por diversos factores, como la transparencia en la gestión de denuncias, la comunicación efectiva del Comité o la claridad en los procedimientos éticos. Es esencial **abordar estas inquietudes** para fortalecer la confianza en el Comité y sus procesos.*

Importancia de Reunión de Inducción:

*A pesar del compromiso desde el ingreso mediante la carta de compromiso para funcionarios nuevos, se destaca una necesidad clara de **realizar reuniones de inducción**. La mayoría de los servidores públicos considera crucial esta instancia para comprender a fondo los estándares éticos y las expectativas de conducta desde el inicio de sus funciones.*

Solicitud de Propuesta para Fortalecer Conocimientos:

*Si bien el curso realizado proporciona una visión general del código de ética y conducta, existe una demanda evidente por parte de los servidores públicos de una propuesta que **fortalezca el conocimiento en estos temas**. Esto indica una estrategia más robusta para enfocar y asegurar una comprensión integral.*

Desconocimiento del Código Ético y Conducta por Parte de Directivos:

Se ha identificado una preocupación significativa: los directivos no tienen un conocimiento adecuado del código de ética y conducta. Esta carencia ha llevado a acciones inapropiadas por parte de las autoridades, incluyendo acciones que podrían

Página 23 de 39	Acuerdo	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró: APA		17/01/2024	31/12/2024
Revisó: SJA	Fecha: 23/01/2024	Código CEPCI-01	Versión 02

estar en conflicto con los estándares éticos establecidos. Esta situación subraya la urgencia de **una capacitación específica y efectiva para los directivos**, enfocada en los principios éticos y su aplicación en la toma de decisiones.

Estos hallazgos indican la necesidad de medidas urgentes para fortalecer la confianza en el Comité de Ética, **implementar reuniones de inducción**, desarrollar propuestas de capacitación más completas y proporcionar entrenamiento específico para directivos. Abordar estas áreas clave contribuirá significativamente al fortalecimiento de una cultura ética sólida dentro de la institución y al cumplimiento efectivo de los estándares éticos establecidos.

Impacto de la formación ética en la comunidad del CECyTEH:

El impacto de la formación en ética y conducta en la comunidad del CECyTEH ha sido significativo en varios aspectos clave:

- 1. Conciencia y Comprensión Mejorada:** La capacitación ha generado una mayor conciencia sobre la importancia de los estándares éticos y de conducta en el entorno laboral. Los participantes tienen una comprensión más clara de los principios éticos y su aplicación en situaciones cotidianas.
- 2. Incorporación de Normas Éticas desde el Inicio:** El compromiso desde el ingreso, a través de la carta de compromiso para los nuevos funcionarios, ha establecido una base sólida para que los nuevos miembros se adhieran a los estándares éticos desde el inicio de sus funciones, sin embargo deberán de ser evaluados para saber si tienen conocimiento de los principios éticos y su aplicación.
- 3. Solicitud de Mejoras y Mayor Profundización:** La retroalimentación de los participantes sobre la capacitación refleja un deseo de mejoras continuas y una mayor profundización en los contenidos éticos. Esto demuestra un interés genuino en adquirir un conocimiento más sólido y completo en ética y conducta.
- 4. Identificación de Deficiencias en la Alta Dirección:** El señalamiento de que los directivos no conocen adecuadamente el código ético y conducta revela una brecha crítica en la comprensión y aplicación de estos principios en niveles superiores. Esto destaca la necesidad urgente **de capacitar y sensibilizar a las autoridades sobre la importancia de estos estándares.**
- 5. Necesidad de Reuniones de Inducción:** La demanda por reuniones de inducción muestra la voluntad de los servidores públicos de recibir información más detallada y práctica sobre los códigos éticos. Esto indica un interés en aplicar estos principios

Página 24 de 39	Acuerdo	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró: APA		17/01/2024	31/12/2024
Revisó: SJA	Fecha: 23/01/2024	Código CEPCI-01	Versión 02

en su trabajo diario.

En resumen, si bien ha habido avances notables en la conciencia y comprensión de la ética y la conducta, existen áreas críticas que requieren atención inmediata. El impacto de la formación ha sido positivo en términos de concientización, pero se necesita una estrategia más amplia y profunda para integrar plenamente estos principios en la cultura organizacional y garantizar su aplicación efectiva en todos los niveles jerárquicos del CECyTEH.

Capítulo IV

Evaluación de Códigos

Metodología propuesta para la evaluación del código de conducta:

1. **Encuestas y Evaluaciones:** Implementar encuestas anónimas para evaluar la percepción y el conocimiento de los servidores públicos sobre los principios éticos. Evaluar el grado de comprensión y aplicación de estos principios en sus actividades diarias.
2. **Análisis Documental:** Revisar registros, decisiones y comportamientos que puedan mostrar posibles desviaciones éticas.
3. **Entrevistas y Focus Groups:** Realizar entrevistas individuales y grupales para profundizar en áreas específicas y entender mejor los desafíos percibidos y las barreras para la implementación efectiva del código de conducta.

Parámetros considerados para la evaluación.

1. **Cumplimiento Legal:** Evaluar el conocimiento y apego a los marcos legales relevantes en el desempeño de las funciones.
2. **Conducta y Percepción:** Medir la percepción del personal sobre el apego a los principios éticos y su aplicación en situaciones laborales.
3. **Experiencias Prácticas:** Analizar casos prácticos y situaciones reales para evaluar la toma de decisiones y la aplicación de los principios éticos en contextos específicos.

Posibles mejoras basadas en los resultados obtenidos:

1. **Capacitación Continua:** Desarrollar programas de capacitación que aborden las áreas identificadas como débiles o con menor comprensión.

Página 25 de 39	Acuerdo	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró: APA		17/01/2024	31/12/2024
Revisó: SJA	Fecha: 23/01/2024	Código CEPCI-01	Versión 02

2. **Comunicación y Sensibilización:** Implementar campañas de concientización y comunicación para reforzar los principios éticos y su importancia en la cultura organizacional.
3. **Revisiones y Actualizaciones:** Establecer procesos periódicos de revisión y actualización del código de conducta para mantenerlo relevante y adaptado a las dinámicas actuales.
4. **Sanciones y Reconocimientos:** Establecer medidas disciplinarias claras para casos de incumplimiento ético, así como reconocimientos para aquellos que demuestren un alto nivel de adherencia a los principios.

El seguimiento regular de estos parámetros, junto con una estrategia proactiva de mejora continua, ayudará a fortalecer la cultura ética en el CECyTEH y garantizará un desempeño más íntegro y transparente por parte de sus servidores públicos.

Capítulo V.- Seguimiento de Incumplimientos

Formato detallado del informe sobre incumplimientos.

NÚM. EXP.	SERVIDOR PUBLICO	PRINCIPIOS	DICT AMIN ADA	Notificación del Dictamen	PLANTEL
1	DOCENTE	ABUSO DE AUTORIDAD	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	IXMIQUILPAN
2	DIRECTIVO	NO APLICA	SI	Se archiva NO PROCEDE porque no incumple en el código	DIRECCIÓN GENERAL
3	DOCENTE	LEGALIDAD, LEALTAD, IMPARCIALIDAD, EFICIENCIA, DISCIPLINA, PROFESIONALISMO, OBJETIVIDAD.	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	SAN BARTOLO TUTOTEPEC
4	DOCENTE	PROFESIONALISMO	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	METZTITLÁN
5	DIRECTIVO	NO CALIFICÓ	SI	Se archiva NO PROCEDE porque no incumple en el código	ACAXOCHITLÁN
6	DIRECTIVO	NO CALIFICÓ	SI	Se archiva NO PROCEDE porque no incumple en el código	DIRECCIÓN GENERAL
7	DIRECTIVO	ATENCIÓN A VIOLENCIA ESCOLAR	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	TEPEAPULCO
8	PERSONAL DE APOYO A LA EDUCACIÓN	LEGALIDAD, LEALTAD, IMPARCIALIDAD, EFICIENCIA, DISCIPLINA, PROFESIONALISMO, OBJETIVIDAD.	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	SAN BARTOLO TUTOTEPEC
9	DOCENTE	NO SE IDENTIFICA FALTA AL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	MINERAL DE LA REFORMA
10	PERSONAL DE APOYO A LA EDUCACIÓN	DISCIPLINA, PROFESIONALISMO, Y ÉTICA	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	PACHUCA
11	DOCENTE	LEGALIDAD, LEALTAD, IMPARCIALIDAD, EFICIENCIA, DISCIPLINA, PROFESIONALISMO, OBJETIVIDAD.	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	SAN BARTOLO TUTOTEPEC
12	DOCENTE	PROFESIONALISMO, DISCIPLINA	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	PACHUCA

Página 26 de 39	Acuerdo	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró: APA		17/01/2024	31/12/2024
Revisó: SJA	Fecha: 23/01/2024	Código CEPCI-01	Versión 02



13	PERSONAL DE APOYO A LA EDUCACIÓN Y DOCENTE	ACOSO ESCOLAR, VIOLENCIA ESCOLAR	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	ATOTONILCO DE TULA
14	DOCENTE	LEGALIDAD, LEALTAD, IMPARCIALIDAD, EFICIENCIA, DISCIPLINA, PROFESIONALISMO, OBJETIVIDAD.	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	SAN BARTOLO TUTOTEPEC
15	DIRECTIVO	NO CALIFICÓ	SI	Se archiva NO PROCEDE porque no incumple en el código	DIRECCIÓN GENERAL
16	DIRECTIVO	NO SE IDENTIFICÓ INCUMPLIMIENTO AL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE HIDALGO NI AL CÓDIGO DE CONDUCTA DEL COLEGIO.	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	ZEMPOALA
17	DOCENTE	LEALTAD, DISCIPLINA, PROFESIONALISMO.	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	HUEJUTLA
18	DOCENTE	LEGALIDAD, LEALTAD, IMPARCIALIDAD, EFICIENCIA, DISCIPLINA, PROFESIONALISMO, OBJETIVIDAD.	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	PACHUCA
19	PERSONAL DE APOYO A LA EDUCACIÓN Y DOCENTE	EQUIDAD, IMPARCIALIDAD, EFICIENCIA, PROFESIONALISMO, OBJETIVIDAD.	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	MINERAL DE LA REFORMA
20	DIRECTIVO	VIOLENCIA ESCOLAR	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	TEPEAPULCO
21	DIRECTIVO	BULLYING	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	TIZAYUCA
22	DOCENTE	NO HAY DICTAMEN DE LA COMISIÓN	NO	pendiente de sesionar	SANTA ANA DE ALLENDE
23	DOCENTE	LEGALIDAD, LEALTAD, IMPARCIALIDAD, EFICIENCIA, DISCIPLINA, PROFESIONALISMO, OBJETIVIDAD.	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	SAN BARTOLO TUTOTEPEC
24	PERSONAL DE APOYO A LA EDUCACIÓN Y DOCENTE	LEGALIDAD, LEALTAD, IMPARCIALIDAD, EFICIENCIA, DISCIPLINA, PROFESIONALISMO, OBJETIVIDAD.	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	SAN BARTOLO TUTOTEPEC
25	PERSONAL DE APOYO A LA EDUCACIÓN	RESPECTO	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	PACHUCA
26	PERSONAL DE APOYO A LA EDUCACIÓN Y DOCENTE	LEGALIDAD, LEALTAD, IMPARCIALIDAD, EFICIENCIA, DISCIPLINA, PROFESIONALISMO, OBJETIVIDAD.	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	SAN BARTOLO TUTOTEPEC
27	DOCENTE	PROFESIONALISMO	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	SANTIAGO TULANTEPEC
28	DIRECTIVO	NO SE IDENTIFICÓ INCUMPLIMIENTO AL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA, SE SUGIERE ARCHIVAR EL EXPEDIENTE.	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	TEPEAPULCO
29	PERSONAL DE APOYO A LA EDUCACIÓN Y DOCENTE	LEGALIDAD, LEALTAD, IMPARCIALIDAD, EFICIENCIA, DISCIPLINA, PROFESIONALISMO, OBJETIVIDAD.	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	SAN BARTOLO TUTOTEPEC
30	PERSONAL DE APOYO A LA EDUCACIÓN Y DOCENTE	DISCIPLINA, INTEGRIDAD, Y PROFESIONALISMO, COOPERACIÓN, EQUIDAD DE GÉNERO Y RESPETO.	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	TEPEAPULCO
31	DIRECTIVO, PERSONAL DE APOYO A LA EDUCACIÓN	RESPECTO, PROFESIONALISMO	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	TULANCINGO
32	PERSONAL DE APOYO A LA EDUCACIÓN	LEGALIDAD, LEALTAD, IMPARCIALIDAD, EFICIENCIA, DISCIPLINA, PROFESIONALISMO, OBJETIVIDAD.	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	SAN BARTOLO TUTOTEPEC
33	N/A	EXPEDIENTE CANCELADO POR DUPLICIDAD CON EL EXP. 017-HUE-2023	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	HUEJUTLA
34	DOCENTE	ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O LABORAL	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	TEPEAPULCO
35	PERSONAL DE APOYO A LA EDUCACIÓN	DIFAMACIÓN, AGRECIÓN, HOSTIGAMIENTO	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	PACHUCA
36	PERSONAL DE APOYO A LA EDUCACIÓN	LEGALIDAD, LEALTAD, IMPARCIALIDAD, EFICIENCIA, DISCIPLINA, PROFESIONALISMO, OBJETIVIDAD.	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	SAN BARTOLO TUTOTEPEC
37	DIRECTIVO	LEGALIDAD, LEALTAD, IMPARCIALIDAD, EFICIENCIA, DISCIPLINA, PROFESIONALISMO, OBJETIVIDAD.	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	SAN BARTOLO TUTOTEPEC
38	PERSONAL DE APOYO A LA EDUCACIÓN	HOSTIGAMIENTO LABORAL	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	PACHUCA
39	DOCENTE	RESPECTO, COMUNICACIÓN, EMPATÍA.	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	METZTITLÁN

Página 27 de 39	Acuerdo	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró: APA		17/01/2024	31/12/2024
Revisó: SJA	Fecha: 23/01/2024	Código CEPCI-01	Versión 02



40	DOCENTE	ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O LABORAL	SI	Turnada al OIC Por no ser competencia del comité (reincidencia)	CHAPULHUACÁN
41	DIRECTIVO	HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES	SI	Se archiva el expediente	ATITALAQUIA
42	DIRECTIVO, PERSONAL DE APOYO A LA EDUCACIÓN	NO SE IDENTIFICA INCUMPLIMIENTO AL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA, SE SUGIERE ARCHIVAR EL EXPEDIENTE.	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	ATITALAQUIA
43	PERSONAL DE APOYO A LA EDUCACIÓN	LEALTAD, PROFESIONALISMO, LIDERAZGO, RESPETO, INTEGRIDAD.	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	METZTITLÁN
44	PERSONAL DE APOYO A LA EDUCACIÓN	PREPOTENCIA, RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS, PROFESIONALISMO, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	SI	Se elaboró un convenio de conciliación y se archiva el expediente	TETEPANGO
45	PERSONAL DE APOYO A LA EDUCACIÓN	LEGALIDAD, LEALTAD, IMPARCIALIDAD, EFICIENCIA, DISCIPLINA, PROFESIONALISMO, OBJETIVIDAD.	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	SAN BARTOLO TUTOTEPEC
46	DOCENTE		SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	ATITALAQUIA
47	DOCENTE	NO SE IDENTIFICA INCUMPLIMIENTO AL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA, SE SUGIERE ARCHIVAR EL EXPEDIENTE.	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	ATITALAQUIA
48	DOCENTE	ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O LABORAL	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	ATLAPEXCO
49	PERSONAL DE APOYO A LA EDUCACIÓN	ACOSO ESCOLAR, VIOLENCIA ESCOLAR	NO	pendiente de sesionar	TETEPANGO
50	DIRECTIVO	VIOLENCIA ESCOLAR	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	SANTIAGO TULANTEPEC
51	DOCENTE	HOSTIGAMIENTO SEXUAL	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	CALNALI
52	DOCENTE	HOSTIGAMIENTO SEXUAL	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	CALNALI
53	PERSONAL DE APOYO A LA EDUCACIÓN	LIDERAZGO, EMPATÍA, DISCIPLINA, PROFESIONALISMO	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	SAN BARTOLO TUTOTEPEC
54	DOCENTE	PROFESIONALISMO, OBJETIVIDAD.	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	HUEJUTLA
55	DOCENTE	HOSTIGAMIENTO SEXUAL	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	HUEJUTLA
56	DOCENTE	PROFESIONALISMO, RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS.	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	COACUILCO
57	PERSONAL DE APOYO A LA EDUCACIÓN	ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O LABORAL	NO	pendiente de sesionar	IXCATLÁN
58		N/A	SI	Se archiva NO PROCEDE porque no incumple en el código	IXCATLÁN
59	DIRECTIVO, PERSONAL DE APOYO A LA EDUCACIÓN	HOSTIGAMIENTO LABORAL	NO	pendiente de sesionar	ZIMAPAN
60	DOCENTE	ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O LABORAL	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	GANDHO
61	DIRECTIVO	HOSTIGAMIENTO LABORAL	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	ACAXOCHITLÁN
62	DOCENTE	HOSTIGAMIENTO LABORAL	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	TEPETITLÁN
63	DOCENTE	HOSTIGAMIENTO LABORAL	NO	pendiente de sesionar	IXMIQUILPAN
64	DIRECTIVO	LIDERAZGO, EMPATÍA, DISCIPLINA, PROFESIONALISMO, RESPETO.	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	SAN BARTOLO TUTOTEPEC
65	DIRECTIVO	NO SE IDENTIFICA INCUMPLIMIENTO AL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA.	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	TEPEAPULCO
66	DOCENTE	NO SE IDENTIFICA INCUMPLIMIENTO AL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA, SE SUGIERE ARCHIVAR EL EXPEDIENTE.	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	PACHUCA
67	DIRECTIVO	LEGALIDAD, LEALTAD, IMPARCIALIDAD, EFICIENCIA, DISCIPLINA, PROFESIONALISMO, OBJETIVIDAD.	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	SAN BARTOLO TUTOTEPEC
68	DOCENTE	ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O LABORAL	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	CALNALI
69	DOCENTE	NO SE IDENTIFICA INCUMPLIMIENTO AL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA, SE SUGIERE ARCHIVAR EL EXPEDIENTE.	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	PACHUCA
70	PERSONAL DE APOYO A LA EDUCACIÓN	HOSTIGAMIENTO SEXUAL	NO	pendiente de sesionar	HUICHAPAN
71	DIRECTIVO	CORRUPCIÓN	NO	pendiente de sesionar	HUEJUTLA

Página 28 de 39	Acuerdo	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró: APA		17/01/2024	31/12/2024
Revisó: SJA	Fecha: 23/01/2024	Código CEPCI-01	Versión 02



72	DIRECTIVO, DOCENTE	VIOLENCIA LABORAL	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	TLANCHINOL
73	DOCENTE	VIOLENCIA LABORAL	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	TLANCHINOL
74	DOCENTE	HOSTIGAMIENTO SEXUAL	NO	pendiente de sesionar	TIZAYUCA
75	DOCENTE	NO SE IDENTIFICA INCUMPLIMIENTO AL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA, SE SUGIERE ARCHIVAR EL EXPEDIENTE.	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	METZTITLÁN
76	DIRECTIVO	HOSTIGAMIENTO LABORAL	NO	pendiente de sesionar	IXMIQUILPAN
77	DIRECTIVO	HIGIENE CAFETERIA	SI	Se archiva NO PROCEDE POR FALTA DE INFORMACIÓN	METZTITLAN
78	DIRECTIVO	VIOLENCIA ESCOLAR	NO	pendiente de sesionar	MINERAL DEL CHICO
79	DIRECTIVO	SUSTANCIAS NOCIVAS	NO	pendiente de sesionar	MINERAL DEL CHICO
80	DOCENTE	LEGALIDAD, LEALTAD, IMPARCIALIDAD, EFICIENCIA, DISCIPLINA, PROFESIONALISMO, OBJETIVIDAD, INTEGRIDAD	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	ZIMAPAN
81	DOCENTE	LIDERAZGO, EMPATIA, DISCIPLINA, PROFESIONALISMO, RESPETO.	NO	pendiente de sesionar	SANTA ANA DE ALLENDE
82	DIRECTIVO	PREPOTENCIA, RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS, PROFESIONALISMO, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	NO	pendiente de sesionar	EPAZOYUCAN
83	DIRECTIVO, PERSONAL DE APOYO A LA EDUCACIÓN	LEALTAD, DISCIPLINA, PROFESIONALISMO, LENGUAJE CLARO Y ACCESIBLE.	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	TULANCINGO
84	DIRECTIVO, PERSONAL DE APOYO A LA EDUCACIÓN	LEGALIDAD, LEALTAD, IMPARCIALIDAD, EFICIENCIA, DISCIPLINA, PROFESIONALISMO, OBJETIVIDAD, INTEGRIDAD, RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS.	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	PACHUCA
85	DOCENTE	LEGALIDAD, LEALTAD, IMPARCIALIDAD, EFICIENCIA, DISCIPLINA, PROFESIONALISMO, OBJETIVIDAD, INTEGRIDAD, RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS.	NO	pendiente de sesionar	ACAXOCHITLÁN
86	PERSONAL DE APOYO A LA EDUCACIÓN	LEGALIDAD, LEALTAD, IMPARCIALIDAD, EFICIENCIA, DISCIPLINA, PROFESIONALISMO, OBJETIVIDAD, INTEGRIDAD, RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS.	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	SAN BARTOLO TUTOTEPEC
87	DOCENTE	NO SE IDENTIFICA INCUMPLIMIENTO AL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA.	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	PACHUCA
88	DIRECTIVO	REDENCIÓN DE CUENTAS, LIDERAZGO, LEALTAD, PROFESIONALISMO, RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS.	NO	pendiente de sesionar	TEPEAPULCO
89	DIRECTIVO	NO SE IDENTIFICA INCUMPLIMIENTO AL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA, SE SUGIERE ARCHIVAR EL EXPEDIENTE.	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	EPAZOYUCAN
90	PERSONAL DE APOYO A LA EDUCACIÓN	ACOSO Y HOSTIGAMIENTO	SI	pendiente de sesionar	SANTIAGO TULANTEPEC
91	DIRECTIVO	ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O LABORAL	SI	Se archiva por no ser competencia del comité	DIRECCION GENERAL
92	DIRECTIVO, PERSONAL DE APOYO A LA EDUCACIÓN	ACOSO Y HOSTIGAMIENTO	NO	pendiente de sesionar	SANTIAGO DE ANAYA
93	DOCENTE	HOSTIGAMIENTO LABORAL. INTERVENCIÓN JURÍDICO Y ÓRGANO INTERNO DE CONTROL.	NO	pendiente de sesionar	TEPEAPULCO
94	DOCENTE	RESPETO Y PROFESIONALISMO	NO	pendiente de sesionar	HUICHAPAN
95	DIRECTIVO, PERSONAL DE APOYO A LA EDUCACIÓN	LEGALIDAD, LEALTAD, IMPARCIALIDAD, EFICIENCIA, DISCIPLINA, PROFESIONALISMO, OBJETIVIDAD.	SI	SESIONADA POR EL COMITÉ	SAN BARTOLO TUTOTEPEC
96	DOCENTE	ACOSO Y HOSTIGAMIENTO	NO	pendiente de sesionar	SANTIAGO DE ANAYA
97	PERSONAL DE APOYO A LA EDUCACIÓN	PREPOTENCIA, RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS, PROFESIONALISMO, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	NO	pendiente de sesionar	PACHUCA
98	PERSONAL DE APOYO A LA EDUCACIÓN	RESPETO, LEGALIDAD, LEALTAD, IMPARCIALIDAD, EFICIENCIA, DISCIPLINA, PROFESIONALISMO, OBJETIVIDAD.	NO	pendiente de sesionar	SAN BARTOLO TUTOTEPEC
99	DOCENTE	ACOSO Y HOSTIGAMIENTO	NO	pendiente de sesionar	CALNALI

Página 29 de 39	Acuerdo	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró: APA		17/01/2024	31/12/2024
Revisó: SJA	Fecha: 23/01/2024	Código CEPCI-01	Versión 02

100	PERSONAL DE APOYO A LA EDUCACIÓN	PREPOTENCIA, RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS, PROFESIONALISMO, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	NO	pendiente de sesionar	ATOTONILCO DE TULA
101	PERSONAL DE APOYO A LA EDUCACIÓN	PREPOTENCIA, RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS, PROFESIONALISMO, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	NO	pendiente de sesionar	ATOTONILCO DE TULA

Principios o valores transgredidos, determinaciones y acciones.

Estrategias específicas para los principios éticos más comunes incumplidos:

1. **Profesionalismo:** Desarrollar programas de asesoramiento y capacitación continua que fomenten comportamientos profesionales y ejemplares.
2. **Legalidad y disciplina:** Proporcionar sesiones informativas y de formación sobre normativas legales y políticas internas, haciendo hincapié en la importancia del cumplimiento y las consecuencias de su incumplimiento.
3. **Respeto e imparcialidad:** Facilitar talleres y discusiones que aborden la diversidad, inclusión y la importancia de tratar a todos por igual, independientemente de diferencias personales.
4. **Prevención de hostigamiento:** Implementar políticas de tolerancia cero contra el hostigamiento, con capacitaciones obligatorias y canales de denuncia claros y confidenciales.

Capítulo VI.- Propuestas de Modificación de Procesos y Tramos de Control

Identificación de áreas para modificar procesos:

1. **Procesos de selección y evaluación de docentes:** Revisar y fortalecer los criterios de selección, formación y evaluación del personal docente para garantizar el cumplimiento de los principios éticos.
2. **Implementación de medidas disciplinarias:** Evaluar la efectividad de las medidas disciplinarias existentes y considerar ajustes para asegurar que sean disuasorias y efectivas en casos de incumplimiento ético.
3. **Sistema de quejas y denuncias:** Analizar el sistema actual de denuncias para docentes, identifica posibles fallas o barreras que impidan a los alumnos y servidores

Página 30 de 39	Acuerdo	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró: APA		17/01/2024	31/12/2024
Revisó: SJA	Fecha: 23/01/2024	Código CEPCI-01	Versión 02

públicos reportar incidentes éticos y buscar formas de mejorar la accesibilidad y confidencialidad de este sistema.

4. **Programas de capacitación y concientización:** Desarrollar programas educativos y de sensibilización dirigidos a los docentes para reforzar los principios éticos más comúnmente incumplidos.

Estrategias para mejorar la implementación del código de ética y conducta:

1. **Implementación de controles internos más estrictos:** Establecer controles periódicos de cumplimiento ético y monitoreo constante para detectar y prevenir incumplimientos.
2. **Clarificación y reforzamiento del código de conducta:** Revisar y reforzar el código de conducta, asegurándose de que sea claro, accesible y entendido por todos los docentes y empleados.
3. **Incentivos y reconocimientos:** Crear incentivos para aquellos que cumplen consistentemente con los principios éticos y promueven un ambiente positivo y ético dentro de la institución.
4. **Asesoramiento y apoyo:** Ofrecer asesoramiento y apoyo a los docentes para abordar las áreas donde se observan incumplimientos éticos recurrentes, brindando capacitación específica.

Capítulo VII

Plan de Trabajo para 2024

Objetivos específicos para el próximo año

1. Evaluación de procesos de selección y evaluación de docentes.
2. Análisis del sistema de quejas y denuncias.
3. Revisión y actualización del código de conducta.
4. Implementación de controles internos.
5. Programas de capacitación y concientización.
6. Refuerzo de medidas disciplinarias e incentivos.
7. Implementación de políticas de prevención de hostigamiento.
8. Monitoreo y evaluación de la implementación.
9. Ajustes y planificación para el próximo año.

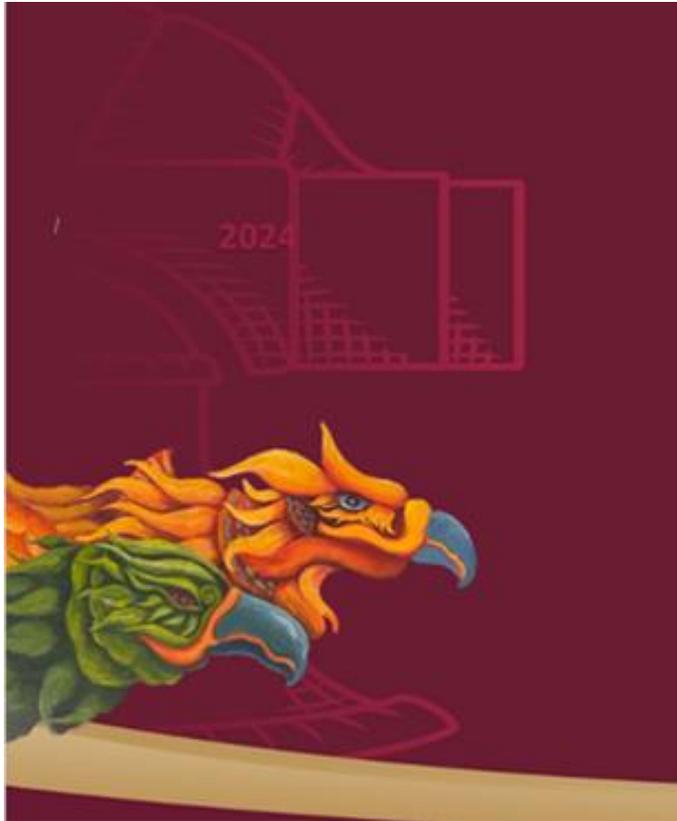
Actividades planificadas para mejorar el cumplimiento del código de ética y conducta

Página 31 de 39	Acuerdo	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró: APA		17/01/2024	31/12/2024
Revisó: SJA	Fecha: 23/01/2024	Código CEPCI-01	Versión 02

Primer Trimestre (Enero - Marzo):	
1. Evaluación de procesos de selección y evaluación de docentes:	<ul style="list-style-type: none"> Revisión de criterios de selección y formación docente. Encuesta de satisfacción y rendimiento para identificar áreas de mejora
2. Análisis del sistema de quejas y denuncias:	<ul style="list-style-type: none"> Auditoría del sistema actual de denuncias. Encuesta de satisfacción para evaluar la efectividad y accesibilidad del sistema.
3. Revisión y actualización del código de conducta:	<ul style="list-style-type: none"> Revisión del código de conducta. Formación de un comité para proponer actualizaciones.
Segundo Trimestre (Abril - Junio):	
4. Implementación de controles internos:	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de protocolos de monitoreo y control ético. Capacitación del personal encargado de los controles.
5. Programas de capacitación y concientización:	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de programas de capacitación sobre principios éticos. Realización de talleres y seminarios para directivos y docentes.
Tercer Trimestre (Julio - Septiembre):	
6. Refuerzo de medidas disciplinarias e incentivos:	<ul style="list-style-type: none"> Revisión y actualización de medidas disciplinarias. Diseño de un programa de incentivos para el cumplimiento ético.
7. Implementación de políticas de prevención de hostigamiento:	<ul style="list-style-type: none"> Creación de campañas educativas sobre el hostigamiento y sus consecuencias. Establecimiento de canales claros de denuncia y apoyo.
Cuarto Trimestre (Octubre - Diciembre):	
8. Monitoreo y evaluación de la implementación:	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación del impacto de las medidas implementadas. Encuesta de clima laboral para medir la percepción de los empleados.
9. Ajustes y planificación para el próximo año:	<ul style="list-style-type: none"> Revisión y actualización de medidas disciplinarias. Diseño de un programa de incentivos para el cumplimiento ético.

Estrategias para optimizar los procesos y tramos de control (anexo 1)

Página 32 de 39	Acuerdo	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró: APA		17/01/2024	31/12/2024
Revisó: SJA	Fecha: 23/01/2024	Código CEPCI-01	Versión 02



Plan de Trabajo del CEPCI 2024

Estrategias para optimizar los procesos y tramos de control

Actividades planificadas para mejorar el cumplimiento del código de ética y conducta



Plan de Trabajo del CEPCI 2024

Primer y Segundo Trimestre

Actividades planificadas para mejorar el cumplimiento del código de ética y conducta			
Primer Trimestre (Enero - Marzo):			
Estrategias para optimizar los procesos y tramos de control			
		Responsable	Fecha de Termino
1. Evaluación de procesos de selección y evaluación de docentes:	1.1 Revisión de criterios de selección y formación docente.	Dirección de Academia	29 de Marzo 2024
	1.2 Encuesta de satisfacción y rendimiento para identificar áreas de mejora.		
2. Análisis del sistema de quejas y denuncias:	2.1 Auditoría del sistema actual de denuncias.	Dirección de Planeación	25 Marzo 2024
	2.2 Encuesta de satisfacción para evaluar la efectividad y accesibilidad del sistema.		
3. Revisión y actualización del código de ética:	2.3 Revisión del código de conducta	Sub Dirección Jurídica	28 Marzo 2024
	3.2 Formación de un comité para proponer actualizaciones.		
Segundo Trimestre (Abril - Junio):			
4. Implementación de controles internos:	4.1 Desarrollo de protocolos de monitoreo y control ético.	Sub dirección de calidad y control interno	28 de Mayo 2024
	4.2 Capacitación del personal encargado de los controles.		
5. Programas de capacitación y concientización:	5.1 Desarrollo de programas de capacitación principios éticos.	Sub dirección de calidad y control interno	1 de Mayo 2024
	5.2 Realización de talleres y seminarios para directivos y docentes		

Página 33 de 39	Acuerdo	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró: APA		17/01/2024	31/12/2024
Revisó: SJA	Fecha: 23/01/2024	Código CEPCI-01	Versión 02

Plan de Trabajo del CEPCI 2024

Tercer y Cuarto Trimestre

Tercer Trimestre (Julio - Septiembre):			
Estrategias para optimizar los procesos y tramados de control			
		Responsable	Fecha de Terminación
6. Refuerzo de medidas disciplinarias e incentivos:	6.1 Revisión y actualización de medidas disciplinarias.	Dirección de Academia	14 Septiembre 2024
	6.2 Diseño de un programa de incentivos para el cumplimiento ético.	Sub dirección de calidad y control interno	4 Julio 2024
7. Implementación de políticas de prevención de hostigamiento:	7.1 Creación de campañas educativas sobre el hostigamiento y sus consecuencias.	Dirección de Vinculación	1 de agosto 2024
	7.2 Establecimiento de canales claros de denuncia y apoyo (Consejeros y Consejeras).		
Cuarto Trimestre (Octubre - Diciembre):			
8. Monitoreo y evaluación de la implementación:	8.1 Evaluación del impacto de las medidas implementadas.	Sub dirección de calidad y control interno	5 Noviembre 2024
	8.2 Encuesta de clima laboral para medir la percepción de los empleados.	Dirección de Administración	1 Octubre 2024
9. Ajustes y planificación para el próximo año:	9.1 Análisis de los resultados obtenidos.	Sub dirección de calidad y control interno	20 Diciembre 2023
	9.2 Elaboración de un plan de trabajo para el siguiente año basado en los resultados y las áreas de mejora identificadas.		

Página 2 de 3	Visto Bueno	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró: APA		10/01/2024	31/12/2024
Revisó: SJA	Fecha: 22/01/2024	Código PTAC	Versión 01

Este plan de trabajo proporciona un marco general para abordar los desafíos éticos y mejorar los procesos educativos a lo largo del año, con un enfoque progresivo y evaluaciones periódicas para asegurar que las estrategias implementadas estén generando el impacto deseado

Capítulo VIII Conclusiones

Recapitulación de los logros y desafíos

Durante el año 2023, se han realizado avances significativos en la mejora de los procesos del comité y el fortalecimiento de la ética dentro de nuestra institución. Se lograron hitos importantes en la identificación y abordaje de áreas críticas para el cumplimiento ético, aunque también se enfrentaron desafíos considerables en el camino hacia una cultura más ética y responsable.

Entre los **logros** destacables se encuentran:

1. Cumplimiento **del 98 % de los objetivos** éticos de la institución.
2. Contar con un **portal de la integridad** con información documentada del comité.

Página 34 de 39	Acuerdo	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró: APA		17/01/2024	31/12/2024
Revisó: SJA	Fecha: 23/01/2024	Código CEPCI-01	Versión 02

3. Identificar y controlar la gestión de **riesgos de corrupción** en la Institución en **84%**.
4. **Capacitar, sensibilizar y evaluar a 2,073** servidores públicos de la institución.
5. **Registrar, concluir y dictaminar 69 denuncias** conforme a lo establecido
6. **Convocar a 4 sesiones ordinarias y 4 extraordinarias.**

Sin embargo, los desafíos persisten, especialmente en la plena adopción de los principios éticos por parte de todos los miembros de la comunidad educativa y la anhelada reducción sostenida de quejas relacionadas con incumplimientos éticos.

Importancia de las acciones tomadas y su impacto futuro

Las acciones emprendidas durante el año 2023 han sido fundamentales para sentar las bases de una cultura ética sólida y orientada hacia el cumplimiento. La difusión del código de ética y conducta, la implementación de programas de capacitación, las recomendaciones y observaciones elaboradas por el comité, han marcado un punto de inflexión en nuestro compromiso con la ética educativa.

La disminución en las denuncias éticas durante el último trimestre de 2023 sugiere un progreso positivo en la gestión ética de la institución. Es fundamental continuar monitoreando y fortaleciendo las acciones que han contribuido a esta tendencia a la baja. Se recomienda realizar encuestas de clima laboral, evaluar la efectividad de los programas de concientización y mantener canales de comunicación abiertos para comprender mejor las razones detrás de esta mejora y asegurar la sostenibilidad a largo plazo de una cultura ética.

El impacto futuro de estas acciones se vislumbra como una mejora continua en la conducta ética de nuestros docentes y servidores públicos, así como una mayor transparencia, confianza y satisfacción dentro de la comunidad educativa.

Compromisos y proyecciones para el próximo periodo

Mirando hacia el próximo periodo, reafirmamos nuestro compromiso con la ética y nos comprometemos a:

1. Revisar exhaustiva de los procesos de selección y evaluación docente.
2. Implementar controles internos para monitorear el cumplimiento ético.
3. Actualizar el código de conducta.
4. Desarrollar e implementar programas de capacitación y concientización.
5. Registrar, investigar, concluir y dictaminar las denuncias en tiempo y forma.

Asimismo, proyectamos un horizonte en el cual la ética sea un pilar fundamental de nuestra institución, donde cada miembro se comprometa activamente con la integridad y el cumplimiento ético en cada acción y decisión que se tome.

Página 35 de 39	Acuerdo	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró: APA		17/01/2024	31/12/2024
Revisó: SJA	Fecha: 23/01/2024	Código CEPCI-01	Versión 02

Este periodo ha sido crucial para sentar las bases de una cultura ética sólida, y estamos deseosos por continuar este camino hacia una comunidad educativa más ética, responsable y ejemplar en el próximo periodo.

Capítulo IX

Acuerdos del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, de la 1ra sesión ordinaria de fecha 23 de Enero 2024.

- 1. Continuar con la Difusión adecuada de los códigos de ética y conducta en la página web del colegio**
- 2. Identificar los riesgos de corrupción en materia de integridad y documentar en la Matriz de riesgos.**
- 3. Continuar con campañas de sensibilización al Código de Conducta del CECyTEH y de prevención del acoso sexual y/o laboral y Hostigamiento sexual y/o laboral.**
- 4. Continuar Solicitando la carta compromiso a los funcionarios de nuevo ingreso a fin de archivar en su expediente y realizar reuniones de inducción.**
- 5. Solicitar a los planteles la lectura del presente Informe para:**
 - Desarrollar programas de asesoramiento y capacitación continua que fomenten comportamientos profesionales y ejemplares.**

Página 36 de 39	Acuerdo	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró: APA		17/01/2024	31/12/2024
Revisó: SJA	Fecha: 23/01/2024	Código CEPCI-01	Versión 02

- *Proporcionar sesiones informativas y de formación sobre normativas legales y políticas internas, haciendo hincapié en la importancia del cumplimiento y las consecuencias de su incumplimiento.*
- *Facilitar talleres y discusiones que aborden la diversidad, inclusión y la importancia de tratar a todos por igual, independientemente de diferencias personales.*
- *Implementar políticas de tolerancia cero contra el hostigamiento, con capacitaciones obligatorias y canales de denuncia claros y confidenciales.*

ATENTAMENTE EL COMITÉ

Sinuhé Jorge Aldrete
Presidente del Comité de Ética y
Prevención de Conflictos de Interés.

Alejandro Perdiz Antón
Secretario Ejecutivo

Amparo Nidia Castillos Santos
Vocal Temporal

Víctor Alejandro Sierra Galindo
Vocal Temporal

Página 37 de 39	Acuerdo	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró: APA		17/01/2024	31/12/2024
Revisó: SJA	Fecha: 23/01/2024	Código CEPCI-01	Versión 02

Aldo Serafín Pedraza Montiel
Vocal Temporal

Norma Gabriela Contreras García
Vocal Temporal

Roxana Castillo Abrego
Vocal Temporal

Gisela González Hernández
Vocal Temporal

Janet Yazmín Hernández Narváez
Vocal Temporal

José Romero Ahuatzí
Asesor del Órgano Interno de Control del
CECyTEH.

Daniel Pérez Becerra
Asesor de la Subdirección Jurídica

Gustavo Granados Ordaz
Asesor del Departamento de Personal

Página 38 de 39	Acuerdo	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró: APA		17/01/2024	31/12/2024
Revisó: SJA	Fecha: 23/01/2024	Código CEPCI-01	Versión 02