

Colegio de Estudios
Científicos y Tecnológicos
del Estado de Hidalgo,



**Informe Anual
2024 para la
Unidad
Especializada
en Ética y
Prevención de
Conflictos de
Interés - UEEPCI**



Introducción

El presente documento tiene como objetivo brindar un panorama integral sobre las principales actividades, avances y resultados del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Hidalgo (CECyTEH) durante el año 2024. A través de este informe, se reafirma el compromiso institucional con la promoción de una cultura basada en la ética, la integridad, la transparencia y el respeto, en beneficio de la comunidad educativa y la sociedad en general.

En este marco, se destacan las iniciativas implementadas en materia de difusión de principios éticos, capacitación del personal y actualización de procedimientos clave como el "Protocolo Cero" para prevenir y sancionar conductas de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral. Asimismo, se presenta un análisis detallado del cumplimiento del Programa Anual de Trabajo 2024, las estrategias de mejora adoptadas y los resultados obtenidos en la atención de denuncias, consolidando un entorno laboral respetuoso e inclusivo.

El informe también aborda las acciones realizadas para garantizar la operatividad del CEPCI, incluyendo sesiones ordinarias y extraordinarias, así como la difusión de los valores institucionales mediante plataformas digitales y actividades formativas. Además, se incluye una evaluación de las políticas implementadas y el impacto de las mismas.

Este documento refleja el compromiso del CECyTEH con la mejora continua, la rendición de cuentas y la consolidación de un sistema educativo transparente, confiable y ético, contribuyendo al fortalecimiento de un entorno laboral libre de conflictos y al cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan de Trabajo 2025.

Página 1 de 13	Visto Bueno	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró:	CEPCI	16/01/2025	2025
Secretaría Ejecutiva	SJA,ANCS,VASG,ABPO, ASPM		Versión 1.0

1. Difusión al interior de la Dependencia a las personas integrantes del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés



En el Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Hidalgo, Contamos con un Portal de Integridad alojado en la página: <https://www.cecylteh.edu.mx/> en dicho portal: https://www.cecylteh.edu.mx/portal_integridad.php se ubica el directorio a las personas integrantes del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés.

[https://www.cecylteh.edu.mx/descargas/portal_integridad/2023/DIRECTORIO%20OCEPCI%202023_cecylteh%20\(1\).pdf](https://www.cecylteh.edu.mx/descargas/portal_integridad/2023/DIRECTORIO%20OCEPCI%202023_cecylteh%20(1).pdf)

2. Presentación del programa de actividades del CEPCI en el 1er trimestre.



El 2 de febrero del año 2024, se presentó el programa de actividades del CEPCI en la primera sesión ordinaria del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés. El programa cuenta con 9 objetivos y 18 acciones, el Plan de Trabajo 2025 se formula con base en los hallazgos y aprendizajes del ejercicio anterior, integrando estrategias y acciones orientadas a fortalecer el desempeño ético de esta institución. Este documento reafirma nuestro compromiso con la transparencia, la rendición de cuentas y la consolidación de un entorno laboral íntegro y libre de conflictos, en beneficio de la sociedad y del servicio público.

<https://drive.google.com/drive/folders/1f1Y4nqb4s3EsXqoZOTEQs224Wmwn-fi7>

3. Evidencias del cumplimiento al PAT.

El presente informe anual 2024 de Seguimiento a las actividades contempladas en el Programa Anual de Trabajo 2024 del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Hidalgo (CECyTEH) tiene como propósito destacar los logros más relevantes, las áreas de mejora identificadas y las acciones implementadas durante el periodo. Este documento busca dar cumplimiento a lo estipulado con fundamento en el artículo 15 del Protocolo Cero para la prevención, atención y sanción del acoso sexual y/o hostigamiento sexual y/o laboral; y artículo 20 inciso P de los Lineamientos Generales que establecen las bases para la integración, operación y funcionamiento de los Comités de Ética y Prevención

Página 2 de 13	Visto Bueno	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró:	CEPCI	16/01/2025	2025
Secretaría Ejecutiva	SJA,ANCS,VASG,ABPO, ASPM		Versión 1.0

de Conflictos de Interés, reafirmando el compromiso institucional con la promoción de una cultura basada en la ética, la integridad y la transparencia.



En este marco, se destacan los avances en la capacitación y sensibilización de servidores públicos, la mejora de los procesos de atención a denuncias, la implementación de protocolos para fortalecer el cumplimiento del Código de Ética, y el desarrollo de estrategias para consolidar un entorno laboral respetuoso, inclusivo y libre de conflictos.

Asimismo, este informe presenta un análisis detallado de los resultados obtenidos, los aspectos prioritarios identificados y las estrategias de mejora continua para el año 2025, con el fin de continuar construyendo una comunidad educativa que actúe conforme a los valores de profesionalismo, imparcialidad, objetividad y respeto.

El CEPCI reafirma su compromiso con la mejora continua de los procesos institucionales y con la rendición de cuentas hacia la sociedad, buscando siempre garantizar una gestión pública transparente y un ambiente organizacional íntegro en beneficio de toda la comunidad educativa.

4. Sesiones ordinarias al año.

Durante el año se realizaron cuatro sesiones ordinarias y cuatro extraordinarias de las cuales se programaron en las siguientes fechas:

Sesiones			
Ordinarias	Fecha	Extraordinarias	Fecha
Primera	2 de febrero 2024	Primera	26 de abril 2024
Segunda	3 de mayo 2024	Segunda	23 de mayo 2024
Tercera	20 de agosto 2024	Tercera	14 de Agosto 2024
Cuarta	24 Octubre 2024	Cuarta	7 de Noviembre 2024

Página 3 de 13	Visto Bueno	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró:	CEPCI	16/01/2025	2025
Secretaría Ejecutiva	SJA,ANCS,VASG,ABPO, ASPM		Versión 1.0



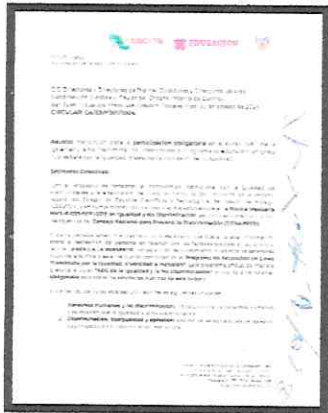
5. Capacitación al CEPCI en materia de ética e integridad.

El 8 de octubre de 2024, la Oficialía Mayor llevó a cabo una sesión de capacitación dirigida a los integrantes del CEPCI, centrada en el "Protocolo Cero", con el objetivo de fortalecer sus competencias para prevenir y atender casos de acoso y hostigamiento laboral. En la misma fecha, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) impartió el curso "ABC de Igualdad y No Discriminación", el cual complementó esta formación al promover los principios de inclusión y respeto en el ámbito laboral. Ambas actividades han contribuido significativamente al fortalecimiento de una cultura institucional basada en la ética y la integridad, reforzando el compromiso del Comité con la prevención y resolución de conflictos en beneficio del Colegio.



6. Capacitación al personal en materia de ética e integridad.

Durante los días 20, 21 y 22 de mayo de 2024, se capacitó a directores, subdirectores y coordinadores en temas relacionados con el Código de Ética y Conducta, enfocándose en los principios de profesionalismo, disciplina, objetividad, imparcialidad, eficacia y no discriminación.



Esta capacitación respondió a los resultados obtenidos en 2023, donde se identificaron denuncias relacionadas con incumplimientos éticos por parte de directivos.

En septiembre, se gestionaron capacitaciones dirigidas al personal del Colegio en temas críticos, alcanzando a: Protocolo Cero: 90 personas consejeras capacitadas (60 mujeres, 30 hombres). Acoso y Hostigamiento Sexual y/o Laboral: 83 coordinadores académicos capacitados (54 mujeres, 29 hombres). Acoso Laboral: 91 directores, subdirectores y coordinadores capacitados (52 mujeres, 39 hombres). No Discriminación: 54 directores y subdirectores capacitados (23 mujeres, 31 hombres).

Durante el mes de agosto a través del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) se solicitó a los servidores públicos del colegio (2667) tomar el curso "ABC de igualdad y no discriminación" de carácter obligatorio.

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin]

Página 4 de 13	Visto Bueno	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró:	CEPCI	16/01/2025	2025
Secretaría Ejecutiva	SJA,ANCS,VASG,ABPO, ASPM		Versión 1.0



7. Actualización del Código. Conducta o su análisis dentro del CEPCI.

En el marco de las actividades del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI), específicamente en el objetivo no 3: Revisión y Actualización del Código de Conducta del PAT se realizó una revisión exhaustiva del Código de

Objetivo	Responsable	Porcentaje de Avance Global
1. Evaluación de procesos de selección y evaluación de docentes	Administración	100%
2. Análisis del sistema de quejas y denuncias	Administración y Promoción	100%
3. Revisión y actualización del código de ética	Comité de Control Interno	100%
4. Implementación de controles internos	Comité de Control Interno	100%
5. Programa de capacitación y concientización	Academia y Control Interno	100%
6. Refuerzo de medidas disciplinarias e incentivos	Control Interno	100%
7. Implementación de políticas de prevención de hostigamiento	Control Interno	100%
8. Monitoreo y evaluación de la implementación	Control Interno	100%
9. Sujetos y planificación para el próximo año	Control Interno	0%

Conducta Institucional del CECyTE Hidalgo, con el objetivo de garantizar su alineación con las mejores prácticas y las necesidades actuales de la institución. Sin embargo, debido a la jerarquía normativa y la dependencia del Código de Conducta respecto al Código de Ética de la Administración Pública del Estado de Hidalgo, vigente

desde 2019 y sin modificaciones hasta la fecha, no fue posible implementar actualizaciones. El Comité reafirmó su compromiso con los principios éticos al cumplir con los lineamientos establecidos para su operación, documentando la revisión formulada en el PAT 2024.

8. Actividades de difusión del Código de ética y código de conducta.

Con el propósito de fortalecer la cultura ética e institucional, el Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Hidalgo (CECyTE Hidalgo) realiza de manera constante la difusión del Código de Ética y el Código de



Conducta a través de sus plataformas digitales, incluyendo Facebook y Twitter (ahora conocida como X). Estas acciones buscan sensibilizar a la comunidad educativa y a la sociedad en general sobre los principios y valores que rigen el comportamiento dentro de la institución.

El colegio utiliza materiales visuales atractivos, como infografías y carteles, para transmitir mensajes claros y accesibles sobre temas relacionados con la ética, la integridad, la igualdad y la prevención de conflictos. Ejemplo de ello es el gráfico titulado “Protocolo Cero: ¿Quiénes participan en prevenir el hostigamiento o acoso sexual y/o laboral?”, que explica las funciones

de las personas consejeras, el Órgano Interno de Control y el CEPCI.

Página 5 de 13	Visto Bueno	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró:	CEPCI	16/01/2025	2025
Secretaría Ejecutiva	SJA,ANCS,VASG,ABPO, ASPM		Versión 1.0

9. Evaluación del conocimiento del personal respecto al Código de ética y código de conducta.

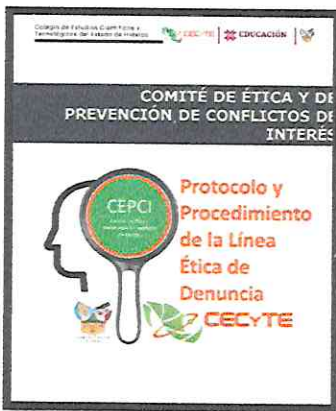
Como parte de los esfuerzos del CEPCI para promover una cultura de ética y transparencia, se aplicó una encuesta en línea a la comunidad educativa. La participación fue significativa, con 14,083 respuestas recopiladas, lo que permitió evaluar aspectos clave como el conocimiento del Código de Ética, la accesibilidad del sistema de quejas y denuncias, la confianza en el Comité y la percepción de discriminación dentro del Colegio.



La encuesta, incluyó a alumnos, docentes, administrativos y directivos, generando una base de datos representativa para el análisis.

10. Protocolo de atención a denuncias actualizado (máximo desde el 2022).

En el año 2022, el Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Hidalgo (CECyTE Hidalgo) implementó por primera vez un procedimiento formal relacionado con la Línea Ética de Denuncia, diseñado para atender y gestionar posibles conductas contrarias al Código de Ética, las Reglas de Integridad y el Código de Conducta de la institución. Esta iniciativa marcó el inicio de un compromiso institucional con la transparencia, la integridad y el respeto en el ámbito laboral.



El procedimiento inicial establecido en 2022 permitió crear una estructura básica para la recepción, registro,

análisis y resolución de denuncias. Este sistema estaba orientado a garantizar que las personas servidoras públicas, estudiantes y ciudadanía en general contaran con un canal confiable para reportar conductas inapropiadas, tales como el incumplimiento de normativas éticas, el hostigamiento laboral o el acoso sexual.

Durante el año 2023, y a partir de las experiencias obtenidas en la aplicación del procedimiento inicial, se llevó a cabo un proceso de revisión y actualización tanto del protocolo como del procedimiento de la Línea Ética de Denuncia. Este esfuerzo tuvo como objetivo optimizar su funcionamiento y mejorar la

Página 6 de 13	Visto Bueno	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró:	CEPCI	16/01/2025	2025
Secretaría Ejecutiva	SJA,ANCS,VASG,ABPO, ASPM		Versión 1.0



[Handwritten signature]

efectividad en la resolución de los casos recibidos. Entre los cambios destacados se encuentran:

II. Atención a denuncias (concluidas en máximo 3 meses)

El Informe de evaluación estadístico con datos cuantitativos y cualitativos es un informe estadístico de quejas y denuncias recibidas en el CECyTEH durante el periodo de enero a diciembre de 2024. En este sentido se atendieron 46 denuncias en un tiempo más menos a 90 días naturales y 28 con un tiempo mayor de 90 días naturales, sin embargo, es necesario mencionar que la operación y atención de las mismas se basa en el calendario escolar por lo que podría existir un margen de error debido a los días inhábiles del ejercicio. El informe incluye un análisis cuantitativo y cualitativo de las quejas con el objetivo de identificar tendencias, evaluar la eficacia de los procesos de resolución, y proponer mejoras. A

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]



continuación, se destacan los puntos principales abordados:

Quejas por plantel del CECyTEH: Desglose por plantel para identificar incidencias y enfocar esfuerzos en áreas problemáticas.

Quejas relacionadas con ética y Protocolo Cero: Análisis de denuncias relacionadas con acoso, discriminación y otras faltas éticas.

Comparación de quejas Recibidas vs. Atendidas: Evaluación de la capacidad de respuesta del sistema institucional.

Quejas por grupos de interés: Segmentación de quejas según alumnos, padres de familia y servidores públicos para identificar preocupaciones específicas.

Denuncias por género del responsable: Identificación de patrones en las denuncias según género y tipo de cargo, destacando que los hombres y los docentes tienen mayor incidencia.

Planteles sin denuncias: Reconocimiento de planteles con entornos libres de conflictos reportados y análisis de buenas prácticas.

Tendencias anuales (2022-2024): Identificación de patrones de comportamiento en quejas y denuncias a lo largo de tres años, destacando picos de actividad en meses específicos.

El documento también incluye gráficos interpretativos que facilitan la visualización de los datos y proporcionan información crítica para la toma de decisiones estratégicas. Su análisis permite diseñar acciones efectivas para la

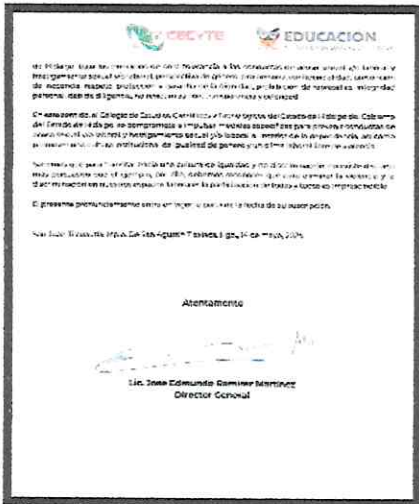
Página 7 de 13	Visto Bueno	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró:	CEPCI	16/01/2025	2025
Secretaría Ejecutiva	SJA,ANCS,VASG,ABPO, ASPM		Versión 1.0



prevención y resolución de conflictos, garantizando un entorno educativo seguro y equitativo.

12. Pronunciamiento de “cero tolerancia” actualizado.

El día 14 de mayo de 2024, el Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Hidalgo (CECyTEH), a través de su Director General, Lic. José Edmundo Ramírez Martínez, llevó a cabo una actualización formal del Pronunciamiento de “Cero Tolerancia” a las conductas de acoso sexual y/o hostigamiento sexual y/o laboral. Este documento refuerza el compromiso institucional con la erradicación de cualquier forma de violencia y discriminación, en cumplimiento de las disposiciones legales aplicables El Pronunciamiento de “Cero Tolerancia” es una herramienta clave del CECyTEH para garantizar un ambiente de trabajo y aprendizaje seguro, respetuoso e inclusivo. En alineación con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las leyes locales y los tratados internacionales, este documento ha sido actualizado



como parte de un esfuerzo continuo por mejorar los mecanismos preventivos en materia de acoso y hostigamiento.

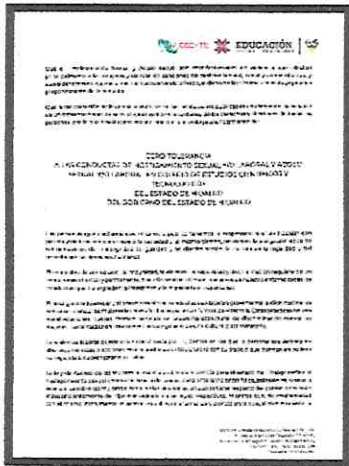
13. Difusión del Pronunciamiento

En la página Web <https://www.cecylteh.edu.mx/> del colegio, se cuenta con el portal de la Unidad Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de CECyTEH https://www.cecylteh.edu.mx/unidad_igualdad_mujeres_hombres.php en este espacio se localiza la difusión permanente del Pronunciamiento, https://www.cecylteh.edu.mx/descargas/unidad_equidad_genero/2023/Pronunciamiento%20Cero%20Tolerancia%20Dr.%20Agust%C3%ADn%20Rowe%20C%C3%B3rdova%20Nov%202022-.pdf que establece cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y/o laboral y acoso sexual y/o laboral en Colegio De Estudios Científicos Y Tecnológicos Del Estado De Hidalgo Del Gobierno Del Estado De Hidalgo. En este documento se precisa que en esta institución se prohíbe a todas las personas que desempeñen empleo, cargo o comisión realizar las siguientes conductas que vulneran el comportamiento digno que debe

Página 8 de 13	Visto Bueno	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró:	CEPCI	16/01/2025	2025
Secretaría Ejecutiva	SJA,ANCS,VASG,ABPO, ASPM		Versión 1.0



observarse en la Administración Pública Estatal, enumerando diez y seis prohibiciones.



Por otra parte y en cumplimiento con los lineamientos institucionales y la política de "Cero Tolerancia" hacia las conductas de hostigamiento y acoso sexual y laboral, el Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Hidalgo (CECyTEH) implementó un plan de difusión integral mediante la circular emitida el 31 de mayo de 2024. Este esfuerzo tuvo como objetivo garantizar que todo el personal de los planteles estuviera plenamente informado sobre el pronunciamiento y las acciones derivadas.

14. Directorio actualizado de las personas integrantes del CEPCI y las personas consejeras (Nombre completo, cargo, número de contacto y correo electrónico).

En la página Web <https://www.cecylteh.edu.mx/> del colegio, se cuenta con el portal de la Unidad Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de CECyTEH https://www.cecylteh.edu.mx/unidad_igualdad_mujeres_hombres.php en este espacio se localiza el directorio de consejeras y consejeros de protocolo cero con sus datos de contacto, https://www.cecylteh.edu.mx/descargas/unidad_equidad_genero/2023/Directorio%20Consejeras%20y%20Consejeros%202022-2024.pdf cabe destacar que derivado a lo establecido en el Artículo 18 del Acuerdo que contiene el Protocolo



Cero para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual y/o Laboral y Hostigamiento Sexual y/o Laboral en la Administración Pública del Estado de Hidalgo, referente al tiempo de 2 años que durara la designación de las personas consejeras en este año 2025 será renovado conforme al debido proceso, (Convocatoria y renovación de las Consejeras y Consejeros).

Página 9 de 13	Visto Bueno	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró:	CEPCI	16/01/2025	2025
Secretaría Ejecutiva	SJA,ANCS,VASG,ABPO, ASPM		Versión 1.0

15. Capacitación y/o certificación a CEPCI/PC

Del 8 al 11 de octubre de 2024, la Oficialía Mayor llevó a cabo una capacitación enfocada en temas clave como el Protocolo Cero, acoso sexual, hostigamiento laboral y sexual, así como no discriminación, documentados en el punto 6 de este informe. Esta actividad tuvo como objetivo fortalecer los conocimientos y habilidades de los participantes para fomentar un entorno laboral respetuoso, seguro e inclusivo.



16. Sensibilización a todo el personal en materia de Protocolo Cero

1. Capacitación Protocolo Cero al Personal de los 42 Planteles. En seguimiento a la implementación del Acuerdo que establece el Protocolo Cero para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual y/o Laboral, así como el Hostigamiento Sexual y/o Laboral en la Administración Pública del Estado de Hidalgo, la Unidad Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del CECyTE Hidalgo, en coordinación con el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, llevó a cabo la Capacitación sobre el Protocolo Cero.



El objetivo principal fue proporcionar información clara y precisa al personal de los 42 planteles educativos del Colegio, fortaleciendo la cultura de igualdad y respeto en el entorno laboral.

2. Proceso Formativo: “Orientaciones del Protocolo Cero para Personas Consejeras”

Con el propósito de robustecer las competencias de las consejeras y consejeros de los organismos públicos descentralizados, la Unidad Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la SEPH organizó el proceso formativo titulado: “Orientaciones del Protocolo Cero para Personas Consejeras”.

En esta capacitación, realizada el pasado 24 de junio de 2024, participaron consejeras y consejeros de los planteles metropolitanos, quienes adquirieron herramientas y conocimientos clave para desempeñar sus funciones de forma más eficiente y ética.

3. Capacitación sobre el Código de Ética y Línea de Denuncia

Página 10 de 13	Visto Bueno	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró:	CEPCI	16/01/2025	2025
Secretaría Ejecutiva	SJA,ANCS,VASG,ABPO, ASPM		Versión 1.0

En el marco del plan de trabajo del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés y del Consejo General para la Planeación de la Agenda de Género, se impartió la Capacitación sobre el Código de Ética y la Línea de Denuncia.

Esta actividad fue coordinada por la Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés del Poder Ejecutivo del Estado de Hidalgo y estuvo dirigida al personal docente y administrativo de los 42 planteles. La capacitación se desarrolló en seis sesiones virtuales realizadas a través de la plataforma Zoom, con el objetivo de proporcionar conocimientos prácticos para la identificación, prevención y denuncia de posibles conflictos de interés o conductas inadecuadas.

4. Capacitación: Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos
Con el objetivo de sensibilizar al personal sobre las responsabilidades administrativas de los servidores públicos, así como sus obligaciones y posibles sanciones, se llevaron a cabo las capacitaciones en “Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos”.

Estas sesiones estuvieron dirigidas al personal de los 42 planteles y se llevaron a cabo los días 16, 17 y 18 de octubre de 2024. La actividad contribuyó a reforzar la ética y la transparencia en el ejercicio de las funciones públicas.

17. Notificación de denuncias de protocolo cero a la UEEPCI

En el marco de las políticas de atención y prevención contempladas en el Protocolo Cero, se ha realizado un análisis exhaustivo de las denuncias presentadas durante el año 2024. En total, se registraron 15 denuncias provenientes de distintos planteles del CECyTE Hidalgo, de las cuales 8 han sido cerradas y 5 permanecen en proceso. Este panorama refleja un esfuerzo considerable por resolver los casos, aunque pone de manifiesto la necesidad de reforzar las medidas de prevención en algunos planteles.

Entre los planteles con mayor recurrencia de denuncias destacan Pachuca, con 3 casos reportados, seguido de Huichapan y Atlapexco, con 2 denuncias cada uno. Estas cifras sugieren un patrón en ciertos planteles que requiere atención específica para abordar problemáticas estructurales o culturales que puedan estar contribuyendo a la incidencia de conflictos.

En cuanto a la naturaleza de las denuncias, se identifica una prevalencia en situaciones de hostigamiento escolar, específicamente en casos donde docentes hombres han sido señalados por alumnas. Este tipo de denuncia representa el 26.6% del total de los casos reportados. Otras clasificaciones relevantes incluyen

Página 11 de 13	Visto Bueno	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró:	CEPCI	16/01/2025	2025
Secretaría Ejecutiva	SJA,ANCS,VASG,ABPO, ASPM		Versión 1.0



hostigamiento laboral, en un contexto de jefes y subordinados, y acoso laboral entre colegas, con 3 y 2 casos respectivamente.

El promedio de días naturales transcurridos para resolver o mantener en proceso las denuncias se sitúa en 268.53 días. Si bien se observa que la mayoría de los

No.	Fecha de recepción de la denuncia	Número de expediente asignado	Municipio	Procedencia	Tipo de denuncia	Coordinador según se llama	Nombre y apellidos de la persona víctima	Nombre y apellidos de la persona responsable	Cargo del la persona responsable	Proceso según el cual se resolvió	Desempeño de la denuncia
1	10/03/2024	071411/2024	Huachipa	Procedencia	Jurídica	SJ de C. María del Carmen Obave Aguilón	Dominio Beltrán García	Docente	Docente	Docente	Se hizo llegar denuncia con todos los datos y evidencia a nivel de la escuela, siendo los antecedentes mínimos, pero todo lo que me llegó.
2	09/02/2024	002111/2024	Santiago Tumbesur	Procedencia	Jurídica	Hugo Antonio Ochoa Loa	Leticia Zúñiga Martínez	Directora de plantel	Directora de Plantel	Directora de Plantel	Hostigamiento laboral por parte de la Directiva
3	09/02/2024	002111/2024	Chilcauasi	Procedencia	Jurídica	Edilberto Padua García	Edilberto Escobar Contreras	Administrador	Administrador	Administrador	El proceso de denuncia se inició con la presentación de la denuncia a nivel de la escuela, pero no se pudo avanzar más allá de la recepción de la denuncia, ya que el responsable no tiene un cargo administrativo.
4	07/03/2024	002111/2024	Pachacaca	Procedencia	Jurídica	Luzmila Hernández	Francisco García Tapia	Administrador	Oficial de Mantenimiento	Oficial de Mantenimiento	Se recibió denuncia por parte de la víctima, se realizó la investigación y se emitió un informe de investigación, pero no se pudo avanzar más allá de la recepción de la denuncia, ya que el responsable no tiene un cargo administrativo.
5	20/01/2024	021111/2024	Huachipa	Procedencia	Jurídica	Geoffrey Carral Revilla	Gregorio Carral Cruz	Docente	Docente	Docente	Quiero hacer conocimiento de la acción con el profesor Gregorio.
6	10/04/2024	021111/2024	Atlixaco	Procedencia	Jurídica	Claudia Yáñez Villalón	Paula Cortés Rodríguez	Administradora	Oficial de Mantenimiento	Oficial de Mantenimiento	Se recibió denuncia por parte de la víctima, se realizó la investigación y se emitió un informe de investigación, pero no se pudo avanzar más allá de la recepción de la denuncia, ya que el responsable no tiene un cargo administrativo.
7	10/04/2024	021111/2024	Mercedes de la Infancia	Procedencia	Jurídica	Luzmila Hernández	Miguel Antonio Rodríguez Serrano	Administrador	Auxiliar de Servicios Y Mantenimiento	Auxiliar de Servicios Y Mantenimiento	Miguel Antonio Rodríguez Serrano me avisó que él no quería seguir en la escuela, ya que me había reportado un caso de acoso laboral por parte del Director de Plantel, ya que me había reportado un caso de acoso laboral por parte del Director de Plantel, ya que me había reportado un caso de acoso laboral por parte del Director de Plantel.
8	20/04/2024	021111/2024	Francisco Magari	Procedencia	Jurídica	Sandra García Méndez	Andrés Peña García	Directora de plantel	Directora de Plantel	Directora de Plantel	Me dirigió a trabajar para denunciar el caso de acoso laboral por parte del Director de Plantel, ya que me había reportado un caso de acoso laboral por parte del Director de Plantel, ya que me había reportado un caso de acoso laboral por parte del Director de Plantel.
9	13/04/2024	021111/2024	Tampaya	Procedencia	Jurídica	Alison León Nungara	Juan Gabriel Ariza Aguirre	Docente	Coordinador Académico (Plantel)	Coordinador Académico (Plantel)	Se recibió denuncia por parte de la víctima, se realizó la investigación y se emitió un informe de investigación, pero no se pudo avanzar más allá de la recepción de la denuncia, ya que el responsable no tiene un cargo administrativo.
10	03/05/2024	021111/2024	Atlixaco	Procedencia	Jurídica	Yvett Lucía Cruz Reyes	Sergio Armando Flores Valencia	Administrador	Coordinador Académico (Plantel)	Coordinador Académico (Plantel)	Se recibió denuncia por parte de la víctima, se realizó la investigación y se emitió un informe de investigación, pero no se pudo avanzar más allá de la recepción de la denuncia, ya que el responsable no tiene un cargo administrativo.
11	20/04/2024	021111/2024	Mercedes de la Infancia	Procedencia	Jurídica	Bertha Flores Cobarrubias	Luzmila Cano Tapo	Coordinadora Académica (Plantel)	Coordinadora Académica (Plantel)	Coordinadora Académica (Plantel)	Me llegó la denuncia por parte de la víctima, se realizó la investigación y se emitió un informe de investigación, pero no se pudo avanzar más allá de la recepción de la denuncia, ya que el responsable no tiene un cargo administrativo.
12	12/04/2024	021111/2024	Pachacaca	Procedencia	Jurídica	Paola de la Cruz	Eusebio Balboa Hernández	Docente	Docente	Docente	Se recibió denuncia por parte de la víctima, se realizó la investigación y se emitió un informe de investigación, pero no se pudo avanzar más allá de la recepción de la denuncia, ya que el responsable no tiene un cargo administrativo.
13	08/04/2024	021111/2024	Mercedes de la Infancia	Procedencia	Jurídica	Alma Dora García Cepeda	Aurora Fregoso Torres	Administradora	Coordinadora Académica (Plantel)	Coordinadora Académica (Plantel)	Se recibió denuncia por parte de la víctima, se realizó la investigación y se emitió un informe de investigación, pero no se pudo avanzar más allá de la recepción de la denuncia, ya que el responsable no tiene un cargo administrativo.
14	01/05/2024	021111/2024	Pachacaca	Procedencia	Jurídica	Luzmila Hernández	Araceli Gómez González	Administradora	Empleada de Orden	Empleada de Orden	Se recibió denuncia por parte de la víctima, se realizó la investigación y se emitió un informe de investigación, pero no se pudo avanzar más allá de la recepción de la denuncia, ya que el responsable no tiene un cargo administrativo.
15	09/02/2024	021111/2024	Omelco	Procedencia	Jurídica	Rubén Tito Velasco y José Luis López Castañeda	Juan Luis González Álvarez	Subdirector	Subdirector	Subdirector	Violencia verbal hacia sus subordinados

casos han sido atendidos y cerrados en tiempo razonable, los casos aún en proceso, particularmente en planteles identificados como críticos, destacan la necesidad de optimizar los tiempos de atención y resolución, además de un seguimiento más riguroso.

Observaciones y Conclusiones

El análisis refleja que, aunque existe un avance significativo en la resolución de denuncias, los planteles con mayor incidencia demandan medidas adicionales de intervención. Es crucial implementar estrategias preventivas que involucren a toda la comunidad educativa, como capacitaciones específicas sobre el Protocolo Cero, talleres de sensibilización, y programas de acompañamiento emocional para estudiantes, docentes y administrativos.

Asimismo, es imperativo revisar las políticas internas relacionadas con la gestión de conflictos y las dinámicas laborales, ya que las denuncias de hostigamiento y acoso laboral representan una porción importante de los casos reportados. Fortalecer los mecanismos de denuncia y garantizar un ambiente seguro para todas las personas involucradas debe ser una prioridad institucional.

En conclusión, aunque el esfuerzo institucional para atender y resolver denuncias es evidente, resulta necesario fortalecer las acciones preventivas y de sensibilización, así como optimizar los procesos de resolución, especialmente en los planteles más recurrentes en denuncias. De esta manera, se avanzará hacia un ambiente educativo más seguro, equitativo y libre de violencia.

18. Recomendaciones al COCODI

Incrementar el conocimiento del Código de Ética en toda la comunidad educativa.

Diseño de cursos en línea con módulos interactivos y accesibles. Talleres específicos en planteles con mayor incidencia de conflictos éticos. Encuestas de satisfacción posteriores a cada actividad de capacitación.

Mejorar la confianza y la accesibilidad al sistema.

Simplificación de canales de denuncia mediante el protocolo de monitoreo. Implementación de indicadores para monitorear la reincidencia y efectividad de las acciones correctivas. Creación de subcomités especializados en casos específicos.

Consolidar una cultura organizacional basada en integridad y respeto.

Implementación de campañas interactivas sobre igualdad y no discriminación. Reconocimientos públicos y premios a planteles y servidores públicos destacados. Mejoras en accesibilidad y adecuación de espacios para personas con discapacidad.

Garantizar el impacto de las medidas implementadas.

Auditorías internas semestrales para evaluar protocolos éticos. Encuestas de percepción sobre el clima laboral y la confianza en el CEPCI. Informes

Página 13 de 13	Visto Bueno	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró:	CEPCI	16/01/2025	2025
Secretaría Ejecutiva	SJA,ANCS,VASG,ABPO, ASPM		Versión 1.0