



CECYTE
Hidalgo



EDUCACIÓN

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



Estado Libre y Soberano
de Hidalgo

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2025

(Presentado en enero de 2026)

2026



HIDALGO
PRIMERO EL PUEBLO
2022-2028





INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses

Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Hidalgo (CECyTEH) Ejercicio Fiscal 2025

Introducción

En cumplimiento de lo dispuesto en el Capítulo V, artículo 20, fracción *p*, del marco normativo aplicable, el presente Informe Anual de Actividades tiene como finalidad ofrecer una rendición de cuentas transparente, sistemática y basada en evidencia sobre el desempeño del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses (CEPCI) durante el ejercicio fiscal inmediato anterior.

Este documento se presenta en enero de 2026 ante la Titular de la dependencia, la Unidad competente y, en su caso, ante el Comité de Control y Desempeño Institucional (COCODI), conforme a los lineamientos establecidos para garantizar la promoción de una cultura ética, la mejora continua en la gestión pública y el fortalecimiento de los mecanismos de integridad institucional.

El informe recoge, de manera estructurada, los avances en la ejecución del Programa Anual de Trabajo, los esfuerzos en materia de capacitación en ética e integridad, los resultados de la evaluación del cumplimiento del Código de Conducta, el seguimiento a los casos de incumplimiento detectados, así como propuestas concretas orientadas a reforzar los procesos administrativos y los tramos de control interno en las unidades donde se identificaron conductas contrarias a los principios éticos.

Con este informe, el CEPCI reafirma su compromiso con los pilares fundamentales del buen gobierno: legalidad, honestidad, imparcialidad, responsabilidad y respeto a los derechos humanos, elementos esenciales para consolidar la confianza ciudadana y la excelencia institucional.

Página 1 de 17	Visto Bueno	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró:	Presidente	08/01/2026	2026-2027
Secretaría Ejecutiva CEPCI	Alberto Reyes Weber	Versión	CEPCI-B-3.0



CAPÍTULO I

Seguimiento a las actividades contempladas en el Programa Anual de Trabajo.

En cumplimiento del numeral I del artículo 20, fracción *p*, del Capítulo V del marco normativo aplicable, el presente capítulo da seguimiento a las actividades previstas en el Programa Anual de Trabajo (PAT) 2025 del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses (CEPCI) del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Hidalgo (CECyTEH).

Este seguimiento se realiza con fundamento en los acuerdos adoptados durante la Tercera Sesión Ordinaria del CEPCI, celebrada en 2025 (**Acuerdo: CEPCI-S.O./III/2025-03**), así como en los avances documentados al cierre del ejercicio fiscal 2025 e inicios de 2026.

Avances en las líneas estratégicas del PAT 2025.

A continuación, se presenta un desglose cualitativo y cuantitativo del estado de cumplimiento de cada acción comprometida en el PAT:

Objetivo 1. Incrementar el conocimiento del Código de Ética en toda la comunidad educativa

1.1 Diseño de cursos en línea o presenciales con módulos interactivos y accesibles.

Estado: Avance del 100%. El curso ha sido diseñado íntegramente, incluyendo el manual didáctico y su versión digital en la plataforma Google Classroom. Se encuentra pendiente su aprobación formal por el CEPCI, toda vez que, conforme al Acuerdo **CEPCI-S.O./III/2025-03**, se requiere incorporar un módulo específico sobre conciliación antes de su validación final.

1.2 Talleres específicos en planteles con mayor incidencia de conflictos éticos.

Estado: Pendiente de aprobación. La implementación está condicionada a la aprobación del curso en la Primera Sesión Ordinaria de 2026, programada para el 21

Página 2 de 17	Visto Bueno	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró:	Presidente	08/01/2026	2026-2027
Secretaría Ejecutiva CEPCI	Alberto Reyes Weber	Versión	CEPCI-B-3.0



de enero de 2026. Una vez aprobado, se iniciará la fase piloto en planteles prioritarios, seguida de una escala progresiva a los 42 planteles del sistema CECyTEH.

1.3 Encuestas de satisfacción posteriores a cada actividad de capacitación.

Estado: Avance del 100% (diseño completado). Las encuestas de entrada y salida han sido elaboradas y aprobadas por el Comité. Su aplicación está alineada al inicio de las capacitaciones en planteles, por lo que su ejecución dependerá del punto 1.1.

Objetivo 2. Mejorar la confianza y la accesibilidad al sistema de denuncias y quejas

1.4 Simplificación de canales de denuncia mediante el protocolo de monitoreo.

Estado: Reorientación institucional. En lugar de mantener al CEPCI como órgano central de monitoreo, el Acuerdo CEPCI-S.O./III/2025-03 establece que los directores de plantel asumirán esta responsabilidad mediante un Documento de Monitoreo Ético. Este cambio busca descentralizar la vigilancia ética, fortalecer la corresponsabilidad local y agilizar la respuesta ante posibles incumplimientos.

1.5 Implementación de indicadores para monitorear la reincidencia y efectividad de las acciones correctivas.

Estado: Avance del 100%. Ya se han definido métricas clave, incluyendo: tasa de reincidencia, principios éticos más vulnerados y eficacia de planes correctivos.

1.6 Creación de subcomités especializados en casos específicos.

Estado: Declinado. Mediante el Acuerdo CEPCI-S.O./III/2025-03, se dio de baja esta acción del PAT, considerando que los mecanismos existentes (Comisiones Jurídicas, Órgano Interno de Control, Protocolo Cero) son suficientes para atender casos complejos sin necesidad de estructuras adicionales.

Objetivo 3. Consolidar una cultura organizacional basada en integridad y respeto

Página 3 de 17	Visto Bueno	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró:	Presidente	08/01/2026	2026-2027
Secretaría Ejecutiva CEPCI	Alberto Reyes Weber	Versión	CEPCI-B-3.0



1.7 Implementación de campañas interactivas sobre igualdad y no discriminación.

Estado: Avance del 100% – Ejecutado con impacto institucional. Durante 2025 se llevaron a cabo múltiples acciones, entre las que destacan: campaña “ÚNETE” en el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer; “Por la equidad en mi comunidad” en 9 planteles (206 participantes); toma de protesta por la paz en los 42 planteles; conferencias sobre derechos de mujeres indígenas; capacitación-sensibilización “Lo que toda persona debe saber de la diversidad sexual” en la Dirección General; y el programa “Perspectiva de Género en la Escuela” aplicado a estudiantes de primer semestre. Asimismo, se crearon hashtags institucionales: #MujeresCECyTEH, #EnCECyTEHvamosjuntas y #PoryParaTodas.

1.8 Reconocimientos públicos y premios a planteles y servidores públicos destacados.

Estado: En proceso de formalización. Se solicitaron los criterios técnicos a la Unidad Estatal de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses (UEEPCI). Con base en su respuesta, se elaboró una convocatoria que será sometida a aprobación en la Primera Sesión Ordinaria de 2026.

1.9 Mejoras en accesibilidad y adecuación de espacios para personas con discapacidad.

Estado: Pendiente de lanzamiento. La propuesta fue presentada en la Tercera Sesión Ordinaria. El Acuerdo CEPCI-S.O./III/2025-03 establece que la convocatoria se emitirá en 2026, priorizando planteles con mayor necesidad de infraestructura inclusiva.

Objetivo 4. Garantizar el impacto de las medidas implementadas

1.10 Auditoría interna para evaluar protocolos éticos.

Estado: Esta acción fue fusionada con el punto 2.4, dando origen a un único Documento de Monitoreo Ético, que servirá como instrumento de evaluación continua de los protocolos vigentes (Código de Ética, Línea de Denuncia, Protocolo Cero).

Página 4 de 17	Visto Bueno	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró:	Presidente	08/01/2026	2026-2027
Secretaría Ejecutiva CEPCI	Alberto Reyes Weber	Versión	CEPCI-B-3.0



Conclusiones

El seguimiento al Programa Anual de Trabajo 2026 refleja un enfoque dinámico, adaptable y orientado a resultados. Si bien algunas actividades están pendientes de aprobación formal o implementación operativa, la mayoría han avanzado significativamente, especialmente en materia de sensibilización, promoción de la igualdad y diseño de herramientas formativas. La decisión de descentralizar el monitoreo ético y cancelar la creación de subcomités demuestra una madurez institucional que privilegia la eficiencia, la claridad de roles y la sostenibilidad de los mecanismos de integridad.

Recomendaciones

1. Aprobar el curso de ética y el Documento de Monitoreo Ético en la Primera Sesión Ordinaria de 2026, sin demora.
2. Iniciar la implementación escalonada del curso en planteles con mayor incidencia de denuncias (Mineral del Chico, Ixmiquilpan, Tetepango y Dirección General).
3. Publicar los lineamientos del reconocimiento a servidores ejemplares como parte de la estrategia de incentivos positivos.
4. Incluir en el PAT 2026 un componente de evaluación de impacto de las campañas de igualdad y no discriminación.

CAPÍTULO II

Número de servidores públicos capacitados en temas relacionados con ética, integridad y prevención de conflictos de interés.

1. Introducción

En cumplimiento del numeral II del artículo 20, fracción *p*, del Capítulo V del marco normativo aplicable, el presente capítulo tiene como finalidad presentar un informe cuantitativo y cualitativo sobre las acciones de capacitación realizadas durante el ejercicio fiscal correspondiente en materia de ética, integridad, prevención de conflictos de interés y protocolos institucionales de denuncia, específicamente en el

Página 5 de 17	Visto Bueno	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró:	Presidente	08/01/2026	2026-2027
Secretaría Ejecutiva CEPCI	Alberto Reyes Weber	Versión	CEPCI-B-3.0



marco del 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.

La información se basa en los registros de asistencia contenidos en el archivo “Registro Asistencia Capacitación Código de Ética y Línea de Denuncia, Protocolo Cero.xlsx”, así como en el documento rector “Reporte Capacitaciones.docx”.

2. Metodología

Se realizó un análisis exhaustivo de los registros de asistencia a las sesiones de capacitación llevadas a cabo entre el 21 y el 24 de octubre de 2025, dirigidas al personal del CECyTEH. Se consideraron únicamente los registros completos (con nombre, cargo, plantel/área y fecha de participación), excluyendo duplicados e incompletos. Las variables analizadas fueron: número total de participantes, distribución por género, por cargo, por plantel/área y temas abordados.

3. Resultados cuantitativos

Número total de servidores públicos capacitados: 198 (tras depurar 27 duplicados y 3 registros incompletos).

Distribución por género: 112 mujeres (56.6%) y 86 hombres (43.4%).

Distribución por cargo: 83 docentes (41.9%), 87 administrativos (43.9%) y 28 directivos (14.1%).

Planteles con mayor participación: Tetepango (68), Pachuca (15), Calnali (13) e Ixcatlán (12), reflejando una estrategia focalizada en unidades de alta complejidad.

4. Análisis cualitativo

Las sesiones abordaron tres ejes centrales: el Código de Ética, la Línea de Denuncia Institucional y el Protocolo Cero. Se incorporó un enfoque de género y derechos humanos, con énfasis en entornos laborales seguros y libres de violencia. La capacitación incluyó al personal de ingreso reciente (a partir del 15 de junio de 2024), asegurando una inserción temprana en la cultura ética. La actividad fue coordinada conjuntamente por la Unidad Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y el CEPCI.

Página 6 de 17	Visto Bueno	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró:	Presidente	08/01/2026	2026-2027
Secretaría Ejecutiva CEPCI	Alberto Reyes Weber	Versión	CEPCI-B-3.0



5. Conclusiones

Se logró capacitar a 198 servidores públicos en temas fundamentales de ética e integridad. La estrategia fue integral, territorialmente focalizada y sensible al género, sentando bases para una gestión pública más responsable, transparente y humana.

6. Recomendaciones

1. Ampliar la cobertura a todos los planteles en el primer trimestre de 2026.
2. Incluir módulos de actualización anual obligatoria para todo el personal.
3. Evaluar el impacto mediante encuestas de percepción y seguimiento de indicadores post-capacitación.
4. Publicar los resultados agregados en la página institucional, en cumplimiento del principio de transparencia activa.

CAPÍTULO III

Resultados de la evaluación respecto del cumplimiento del Código de Conducta.

1. Introducción

En apego al numeral III del artículo 20, fracción *p*, del Capítulo V, este capítulo presenta los resultados de la evaluación del cumplimiento del Código de Conducta por parte de los servidores públicos del CECyTEH durante el periodo 2022–2025, con énfasis en patrones de reincidencia y principios éticos vulnerados.

2. Metodología

Se analizaron 110 expedientes de quejas y denuncias registrados entre enero de 2022 y diciembre de 2025. Se identificaron servidores reincidentes, se clasificaron por principios éticos incumplidos y se calcularon frecuencias y tendencias.

3. Hallazgos principales

Servidores reincidentes: 40 servidores (36.4% del total) con dos o más denuncias.

Página 7 de 17	Visto Bueno	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró:	Presidente	08/01/2026	2026-2027
Secretaría Ejecutiva CEPCI	Alberto Reyes Weber	Versión	CEPCI-B-3.0



Principios más vulnerados: Profesionalismo (60 menciones), Disciplina (46), Respeto a los Derechos Humanos (31), Legalidad (23) y Rendición de cuentas (22).

Casos relevantes: Andrés P (6 denuncias por profesionalismo), Rocío M (6 por derechos humanos). Concentración en planteles como San Bartolo Tutotepec, Pachuca, Ixmiquilpan y Tepeapulco.

4. Evaluación del cumplimiento

Aunque el Código de Conducta ha sido difundido, su aplicación efectiva enfrenta desafíos en contextos con baja supervisión, sanciones no disuasorias y normalización de prácticas inadecuadas. Se observa una brecha en liderazgo ético entre directivos y una necesidad de intervención pedagógica en el personal docente.

5. Conclusiones

Existen patrones persistentes de reincidencia que socavan la integridad institucional. El principio de Profesionalismo es el más vulnerado, seguido por Disciplina y Respeto a los Derechos Humanos, lo que exige intervenciones diferenciadas.

6. Recomendaciones

1. Activar mecanismos de advertencia formal y, en casos extremos, derivar al Órgano Interno de Control.
2. Fortalecer la capacitación continua con enfoques específicos por perfil (ética profesional para directivos, derechos humanos para docentes).
3. Desarrollar un sistema de alerta temprana.

CAPÍTULO IV

Seguimiento de la atención de los incumplimientos al Código de Conducta.

1. Introducción

En cumplimiento del numeral IV del artículo 20, fracción p, este capítulo presenta un informe detallado sobre el seguimiento de los incumplimientos al Código de

Página 8 de 17	Visto Bueno	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró:	Presidente	08/01/2026	2026-2027
Secretaría Ejecutiva CEPCI	Alberto Reyes Weber	Versión	CEPCI-B-3.0



Conducta registrados en 2025, considerando número de asuntos, fechas, motivos, principios transgredidos, determinaciones y derivaciones al Órgano Interno de Control (OIC).

2. Número total de asuntos y distribución temporal

Se registraron **48 denuncias formales** en 2025,

Por Mes

Mes	Número de denuncias	Números de expediente
enero	4	001/METZN/2025, 002/ACAX/2025, 003/METZN/2025, 004/SING/2025
febrero	4	005/PAC/2025, 006/ATLX/2025, 007/IXM/2025, 008/DG/2025
marzo	7	009/PAC/2025, 010/HUI/2025, 011/TETEP/2025, 012/IXM/2025, 013/DG/2025, 014/IXM/2025, 015/SNTTU/2025
abril	3	016/ATLX/2025, 017/IXM/2025, 018/ATLX/2025
mayo	3	019/TUL/2025, 020/ZEMP/2025, 021/TETEP/2025
junio	3	022/IXM/2025, 023/ZEMPL/2025, 024/TETEP/2025
septiembre	4	025/COAC/2025, 026/DG/2025, 027/MVM/2025, 028/DG/2025
octubre	4	029/SING/2025, 030/COAC/2025, 031/OMI/2025, 032/TIZ/2025
noviembre	7	033/HUI/2025, 034/IXM/2025, 035/TIZ/2025, 036/SNTTU/2025, 037/DG/2025, 038/MRALC/2025, 039/TEPTL/2025
diciembre	9	040/MRALC/2025, 041/DG/2025, 042/ACAX/2025, 043/ACAX/2025, 044/MRALC/2025, 045/MRALC/2025, 046/MRALC/2025, 047/MRALC/2025, 048/MRALC/2025

Página 9 de 17	Visto Bueno	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró:	Presidente	08/01/2026	2026-2027
Secretaría Ejecutiva CEPCI	Alberto Reyes Weber	Versión	CEPCI-B-3.0



Por Plantel

Plantel	Denuncias	Números de expediente
Mineral del C.	7	038/MRALC/2025, 040/MRALC/2025, 044/MRALC/2025, 045/MRALC/2025, 046/MRALC/2025, 047/MRALC/2025, 048/MRALC/2025
Acaxochitlán	3	002/ACAX/2025, 042/ACAX/2025, 043/ACAX/2025
Atlapexco	3	006/ATLX/2025, 016/ATLX/2025, 018/ATLX/2025
Dirección G.	6	008/DG/2025, 013/DG/2025, 026/DG/2025, 028/DG/2025, 037/DG/2025, 041/DG/2025
Ixmiquilpan	6	007/IXM/2025, 012/IXM/2025, 014/IXM/2025, 017/IXM/2025, 022/IXM/2025, 034/IXM/2025
Tetepango	3	011/TETEP/2025, 021/TETEP/2025, 024/TETEP/2025
Pachuca	2	005/PAC/2025, 009/PAC/2025
Santiago T.	2	015/SNTTU/2025, 036/SNTTU/2025
Singuilucan	2	004/SING/2025, 029/SING/2025
Zempoala	2	020/ZEMP/2025, 023/ZEMP/2025
Huichapan	2	010/HUI/2025, 033/HUI/2025
Tizayuca	2	032/TIZ/2025, 035/TIZ/2025
Metztitlán	2	001/METZN/2025, 003/METZN/2025
Coacuila	2	025/COAC/2025, 030/COAC/2025
Metropolitano	1	027/MVM/2025
Omitlán	1	031/OMI/2025
Tepetitlán	1	039/TEPTL/2025
Tulancingo	1	019/TUL/2025
Total	48	Del 001/ al 048/

3. Motivos de las denuncias

Tipo de conducta	Número de casos	Porcentaje (%)
Hostigamiento laboral	16	33.33%
Hostigamiento sexual	13	27.08%

Página 10 de 17	Visto Bueno	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró:	Presidente	08/01/2026	2026-2027
Secretaría Ejecutiva CEPCI	Alberto Reyes Weber	Versión	CEPCI-B-3.0



Hostigamiento escolar	9	18.75%
Abuso de autoridad / Acoso laboral	9	18.75%
Otros	1	2.8%
Total	48	100%

4. Principios éticos transgredidos

Principio ético transgredido	Número de denuncias
Respeto	2
Profesionalismo	15
Integridad	14
Disciplina	12
Respeto a los derechos humanos	11
Comportamiento digno	0
Objetividad	1
Comunicación efectiva	1
Reglas de integridad en la actuación pública	14

Nota: Algunas denuncias mencionan varios principios simultáneamente (por ejemplo: “*Disciplina, profesionalismo, integridad, respeto y respeto a los derechos humanos*”), por lo que un mismo caso puede contabilizarse varios principios incumplidos.

Observaciones clave:

Los principios más frecuentemente transgredidos son **respeto a los Derechos Humanos, profesionalismo, integridad y disciplina**, lo cual refleja patrones recurrentes en conductas inadecuadas dentro del entorno laboral y escolar.

El principio de **respeto a los derechos humanos** aparece vinculado principalmente en casos de **hostigamiento sexual, laboral y escolar**, en concordancia con estándares nacionales e internacionales.

Página 11 de 17	Visto Bueno	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró:	Presidente	08/01/2026	2026-2027
Secretaría Ejecutiva CEPCI	Alberto Reyes Weber	Versión	CEPCI-B-3.0



En algunos expedientes (por ejemplo, el **028/DG/2025**), no se especifica ningún principio ético, por lo que no fueron incluidos en el conteo.

5. Fecha y sentido de la determinación

Casos concluidos: 23 casos (47.9%)

Bajas definitivas: 6

(Expedientes: 012, 018, 022, 004, 009, 025)

Renuncias: 3

(Expedientes: 016, 019, y uno implícito en 006)

Cambios de adscripción: 2

(Expedientes: 007 – cambio a Chilcuautla; 025 – cambio a Calnali)

Conciliaciones: 1

(Expediente: 020)

Archivados por insuficiencia de pruebas o falta de elementos: 6

(Expedientes: 005, 011, 017, 020 [parcial], 023, 028)

Cursos correctivos asignados: 5 casos

(Expedientes: 001, 002, 003, 010, 015 – coinciden con observaciones de capacitación o cursos impartidos como medida correctiva)

Nota: Algunos casos tienen más de una medida (por ejemplo, baja + curso), pero se contabilizan según la determinación principal.

Casos pendientes: 25 casos (52.1%)

La mayoría corresponden a denuncias recibidas en **noviembre y diciembre de 2025**, cuyos trámites aún están en curso o no han alcanzado una resolución final.

Estos incluyen expedientes del **025 al 048**, especialmente los del **Mineral del Chico, Dirección General, CoacUILCO, Tizayuca, Huichapan**, etc.

Resumen numérico

(23) casos (47.9%) concluidos:

Página 12 de 17	Visto Bueno	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró:	Presidente	08/01/2026	2026-2027
Secretaría Ejecutiva CEPCI	Alberto Reyes Weber	Versión	CEPCI-B-3.0



- (6) bajas definitivas
- (3) renuncias
- (2) cambios de adscripción
- (1) conciliación
- (6) archivados por insuficiencia de pruebas
- (5) con cursos correctivos

(25) casos (52.1%) pendientes, principalmente de **noviembre y diciembre**.

6. Casos turnados al Órgano Interno de Control

Solo **3 casos (6.25%)** fueron derivados al OIC:

Expediente 008/DG/2025 – Acoso sexual en Dirección General

Expediente 017/IXM/2025 – Acoso laboral colectivo en Ixmiquilpan

Expediente 028/DG/2025 – Falta de mecanismos de control en transparencia

7. Hallazgos relevantes

El **plantel Mineral del Chico** concentra **7 denuncias**, la mayoría por acoso laboral entre autoridades.

Abuso de autoridad, trato desigual, insinuaciones sexuales, difamación y clima laboral tóxico.

En varios casos, las víctimas son **mujeres** (alumnas o personal administrativo) y los agresores, **hombres en cargos de mando**.

8. Conclusiones

Existe un **patrón sistemático de violaciones a principios éticos fundamentales**, especialmente en contextos de poder asimétrico (docente-alumno, jefe-subordinado).

Persiste una **cultura de impunidad o normalización** en ciertos planteles, evidenciada por denuncias repetidas contra las mismas personas.

9. Recomendaciones

Página 13 de 17	Visto Bueno	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró:	Presidente	08/01/2026	2026-2027
Secretaría Ejecutiva CEPCI	Alberto Reyes Weber	Versión	CEPCI-B-3.0



1. **Fortalecer la capacidad operativa** de las comisiones de ética y Protocolo Cero para reducir tiempos de resolución, especialmente en los últimos trimestres del año.
2. **Establecer un sistema de alerta temprana** basado en indicadores de clima laboral y escolar (encuestas anónimas, reportes proactivos).

CAPÍTULO V

Sugerencias para modificar procesos y tramos de control en las unidades administrativas o áreas en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética y al Código de Conducta.

1. Introducción

El análisis de los capítulos anteriores revela patrones recurrentes de incumplimiento ético, concentrados principalmente en ciertas unidades administrativas y planteles del CECyTEH. Los principios más vulnerados —profesionalismo, disciplina y respeto a los derechos humanos—, junto con la reincidencia en conductas inadecuadas y la baja derivación de casos graves al Órgano Interno de Control, evidencian fallas estructurales en los procesos de supervisión, prevención y sanción.

Ante esta situación, el CEPCI propone una serie de **modificaciones estratégicas a los procesos y tramos de control** en las áreas de mayor riesgo, con el objetivo de prevenir futuras violaciones, reforzar la rendición de cuentas y asegurar la efectividad del marco ético institucional.

2. Diagnóstico de áreas críticas

Con base en los datos del Capítulo IV, se identifican como **unidades de alto riesgo**:

Planteles: Mineral del Chico, Ixmiquilpan, Tetepango.

Áreas centrales: Dirección General (especialmente en funciones de supervisión y control).

Página 14 de 17	Visto Bueno	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró:	Presidente	08/01/2026	2026-2027
Secretaría Ejecutiva CEPCI	Alberto Reyes Weber	Versión	CEPCI-B-3.0



Estas unidades concentran el **45% de las denuncias registradas en 2025** y presentan tasas elevadas de reincidencia, debilidad en la supervisión directiva y una percepción generalizada de impunidad.

3. Propuestas de modificación a procesos y controles.

3.1. Implementación de un Sistema de Alerta Temprana Ética (SATE)

Objetivo: Detectar señales de alerta antes de que se materialicen denuncias formales por parte de directores de plantel.

Mecanismo: Reporte al CEPCI de conflictos derivados de (absentismo injustificado, quejas informales, rotación anómala de personal, bajo desempeño en clima laboral).

Aplicación prioritaria: Planteles con ≥ 3 denuncias en los últimos dos años.

3.2. Refuerzo del rol de los directores de plantel como garantes éticos.

Modificación propuesta: Incorporar al perfil de director(a) de plantel la obligación explícita de:

Realizar revisiones mensuales del cumplimiento del Código de Conducta en su unidad.

Reportar trimestralmente al CEPCI sobre incidentes menores (sin necesidad de expediente formal).

Aplicar medidas de conciliación y mediación inmediatas en casos leves.

Soporte: Capacitación específica en liderazgo ético y manejo de conflictos.

3.3. Revisión y estandarización de los criterios de derivación al Órgano Interno de Control (OIC).

Problema actual: Solo el 6.25% de los casos fueron derivados al OIC, pese a la gravedad de varios asuntos.

Solución: Establecer **criterios objetivos y obligatorios** de derivación, tales como:

Denuncias por hostigamiento sexual o acoso laboral con evidencia preliminar.

Tres o más denuncias contra el mismo servidor en un periodo de 24 meses.

Incumplimientos que impliquen violación a derechos humanos de personas menores de edad.

Instrumento: Oficio de vista al Órgano Interno de Control

Página 15 de 17	Visto Bueno	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró:	Presidente	08/01/2026	2026-2027
Secretaría Ejecutiva CEPCI	Alberto Reyes Weber	Versión	CEPCI-B-3.0



4. Cronograma de implementación (2026)

Acción	Responsable	Fecha límite
Diseño del SATE	CEPCI	Marzo 2026
Capacitación a directores en liderazgo ético	CEPCI	Abril 2026
Aprobación del Protocolo de Escalonamiento	CEPCI	Febrero 2026

5. Conclusiones

Las conductas contrarias al Código de Ética no son meros incidentes aislados, sino síntomas de deficiencias sistémicas en los mecanismos de control interno. Por ello, el CEPCI considera insuficiente una respuesta reactiva; se requiere una transformación proactiva de los procesos administrativos, con énfasis en la prevención, la detección temprana y la mediación de los conflictos.

Las propuestas aquí presentadas buscan convertir la ética en un componente operativo cotidiano, no solo en un mandato normativo. Su implementación permitirá no solo reducir la incidencia de faltas, sino también construir un entorno institucional más justo, seguro y digno para toda la comunidad CECyTEH.

6. Recomendaciones finales

Aprobar y publicar las modificaciones propuestas en el PAT 2026 en la Primera Sesión Ordinaria del CEPCI (21 de enero de 2026).

Difundir trimestralmente avances al interior de comité bajo el principio de transparencia activa.

Página 16 de 17	Visto Bueno	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró:	Presidente	08/01/2026	2026-2027
Secretaría Ejecutiva CEPCI	Alberto Reyes Weber	Versión	CEPCI-B-3.0



Firmas

Alberto Reyes Weber Presidente del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés	
Alejandro Perdiz Antón Secretario Ejecutivo	
Jorge Luis Hernández Gómez Vocal	
Aldo Serafín Pedraza Montiel Vocal	
Amparo Nidia Castillo Santos Vocal	
Ana Beatriz Portillo Ortega Vocal	
Janet Yazmín Hernández Narváez Vocal temporal	
Roxana Castillo Abrego Vocal temporal	
Gisela González Hernández Vocal temporal	
Hilda Sánchez Rojo Vocal temporal	
Rafael Ibarra Aguilar Vocal temporal	

Página 17 de 17	Visto Bueno	Fecha Edición	Fecha de Vigencia
Elaboró:	Presidente	08/01/2026	2026-2027
Secretaría Ejecutiva CEPCI	Alberto Reyes Weber	Versión	CEPCI-B-3.0