



**CECyTE**  
Hidalgo



**EDUCACIÓN**  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



## 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<br>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<br>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<br>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<br>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<br>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<br>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<br>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<br>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   |
|-------------------|---------------------|---|
| <b>enero</b>      | 4                   | 001/METZN/2025, 002/ACAX/2025, 003/METZN/2025, 004/SING/2025  |
| <b>febrero</b>    | 4                   | 005/PAC/2025, 006/ATLX/2025, 007/IXM/2025, 008/DG/2025  |
| <b>marzo</b>      | 7                   | 009/PAC/2025, 010/HUI/2025, 011/TETEP/2025, 012/IXM/2025, 013/DG/2025, 014/IXM/2025, 015/SNTTU/2025                                       |
| <b>abril</b>      | 3                   | 016/ATLX/2025, 017/IXM/2025, 018/ATLX/2025  |
| <b>mayo</b>       | 3                   | 019/TUL/2025, 020/ZEMP/2025, 021/TETEP/2025   |
| <b>junio</b>      | 3                   | 022/IXM/2025, 023/ZEMPL/2025, 024/TETEP/2025  |
| <b>septiembre</b> | 4                   | 025/COAC/2025, 026/DG/2025, 027/MVM/2025, 028/DG/2025   |
| <b>octubre</b>    | 4                   | 029/SING/2025, 030/COAC/2025, 031/OMI/2025, 032/TIZ/2025  |
| <b>noviembre</b>  | 7                   | 033/HUI/2025, 034/IXM/2025, 035/TIZ/2025, 036/SNTTU/2025, 037/DG/2025, 038/MRALC/2025, 039/TEPTL/2025                                     |
| <b>diciembre</b>  | 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<br>CEPCI | Alberto Reyes Weber | Versión       | CEPCI-B-3.0       |





**CECyTE**  
Hidalgo



**EDUCACIÓN**  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



## Por Plantel

| Plantel               | Denuncias | Números de expediente  |
|-----------------------|-----------|--|
| <b>Mineral del C.</b> | 7         | 038/MRALC/2025, 040/MRALC/2025, 044/MRALC/2025, 045/MRALC/2025, 046/MRALC/2025, 047/MRALC/2025, 048/MRALC/2025 |
| <b>Acaxochitlán</b>   | 3         | 002/ACAX/2025, 042/ACAX/2025, 043/ACAX/2025  |
| <b>Atlapexco</b>      | 3         | 006/ATLX/2025, 016/ATLX/2025, 018/ATLX/2025  |
| <b>Dirección G.</b>   | 6         | 008/DG/2025, 013/DG/2025, 026/DG/2025, 028/DG/2025, 037/DG/2025, 041/DG/2025                                   |
| <b>Ixmiquilpan</b>    | 6         | 007/IXM/2025, 012/IXM/2025, 014/IXM/2025, 017/IXM/2025, 022/IXM/2025, 034/IXM/2025                             |
| <b>Tetepango</b>      | 3         | 011/TETEP/2025, 021/TETEP/2025, 024/TETEP/2025   |
| <b>Pachuca</b>        | 2         | 005/PAC/2025, 009/PAC/2025   |
| <b>Santiago T.</b>    | 2         | 015/SNTTU/2025, 036/SNTTU/2025   |
| <b>Singuilucan</b>    | 2         | 004/SING/2025, 029/SING/2025   |
| <b>Zempoala</b>       | 2         | 020/ZEMP/2025, 023/ZEMP/2025   |
| <b>Huichapan</b>      | 2         | 010/HUI/2025, 033/HUI/2025   |
| <b>Tizayuca</b>       | 2         | 032/TIZ/2025, 035/TIZ/2025   |
| <b>Metztitlán</b>     | 2         | 001/METZN/2025, 003/METZN/2025   |
| <b>Coacuilco</b>      | 2         | 025/COAC/2025, 030/COAC/2025   |
| <b>Metropolitano</b>  | 1         | 027/MVM/2025   |
| <b>Omitlán</b>        | 1         | 031/OMI/2025   |
| <b>Tepetitlán</b>     | 1         | 039/TEPTL/2025   |
| <b>Tulancingo</b>     | 1         | 019/TUL/2025   |
| <b>Total</b>          | 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<br>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<br>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<br>CEPCI | Alberto Reyes Weber | Versión       | CEPCI-B-3.0       |

- (6) bajas definitivas
- (3) renunciaciones
- (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<br>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<br>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  $\geq 3$  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<br>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<br>CEPCI | Alberto Reyes Weber | Versión       | CEPCI-B-3.0       |



**CECyTE**  
Hidalgo



**EDUCACIÓN**  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



## Firmas

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

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