



**INFORME ANUAL 2024**

**COMITÉ DE ÉTICA  
Y PREVENCIÓN  
DE CONFLICTOS  
DE INTERÉS**

ESCUELA DE MÚSICA DEL  
ESTADO DE HIDALGO

1  
2  
3

## ÍNDICE

### Introducción

- Contextualización del Informe
- Objetivos del Informe

### Actividades y cumplimiento

- Seguimiento de actividades del Plan Anual de Trabajo

- Objetivo 1. Difusión adecuada de los códigos de ética y conducta implementados.  
Objetivo 2. Actualización de la línea ética o de denuncia.  
Objetivo 3. Identificar los riesgos de corrupción en materia de integridad.  
Objetivo 4. Elaborar una campaña de sensibilización al Código de Conducta de la EMEH  
Objetivo 5. Curso o taller en materia de ética y conducta.  
Objetivo 6. Actualizar el directorio del comité.  
Objetivo 7. Evaluar el cumplimiento al Código de Ética y de Conducta.  
Objetivo 8. Atender y dictaminar las denuncias conforme a lo establecido.

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

### Resultados de Capacitación

- Detalles sobre la capacitación en ética, integridad y prevención de conflictos de interés.
- Impacto de la formación ética de la Comunidad EMEH.

### Evaluación del Código de Conducta

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

### Propuestas de modificación de procesos y tramos de control.

- Estrategias para mejorar la implementación de los Códigos de Ética y Conducta.
  - Plan de trabajo 2025.

### VIII. Conclusiones

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

### IX. Acuerdos del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la 1ra. Sesión Ordinaria, con fecha de 7 de marzo de 2024.

Página 1 de 19	Acuerdo	Fecha de edición	Fecha de vigencia
Elaboró: NERP		10/01/2025	31/12/2025
Revisó: JHM	Fecha: 15/01/2025	Código CEPCI-01	

## INTRODUCCIÓN

### Contextualización del Informe

Durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024, la Escuela de Música del Estado de Hidalgo (EMEH), a través del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, logró importantes avances en el fortalecimiento y la promoción de la ética y la integridad en su administración pública. Estos logros reflejan un compromiso constante con la consolidación de una cultura ética dentro de la institución.

Entre las acciones destacadas se encuentran la difusión del Código de Ética, la actualización de la línea de denuncia, la identificación de riesgos de corrupción y la implementación de campañas de sensibilización sobre el Código de Conducta, así como la prevención del acoso y el hostigamiento. Todas estas iniciativas se llevaron a cabo en su totalidad, reafirmando el sólido compromiso de la EMEH con la promoción de valores éticos y la transparencia.

En el ámbito de la capacitación, la participación del personal docente y administrativo fue notable, lo que permitió mejorar su conocimiento y comprensión del Código de Ética y Conducta. Aunque al inicio del año este nivel de comprensión era moderado, al cierre del periodo se evidenció un rendimiento sobresaliente, según los criterios establecidos.

En lo que respecta a la atención de denuncias, se atendieron 5 denuncias que fueron interpuestas de manera formal, garantizando la confidencialidad y fomentando un enfoque integral en la gestión de conflictos.

A pesar de los desafíos enfrentados, la EMEH ha mantenido su compromiso de cumplir con cada uno de los procesos y actividades programadas, consolidándose como un referente en la promoción de la ética y la integridad en el ámbito educativo.

Página 2 de 19	Acuerdo	Fecha de edición	Fecha de vigencia
Elaboró: NERP		10/01/2025	31/12/2025
Revisó: JHM	Fecha: 15/01/2025	Código CEPCI-01	

## Objetivos del Informe:

El presente informe tiene como objetivo garantizar el cumplimiento del acuerdo que regula las disposiciones en materia de Control Interno en el Estado de Hidalgo, específicamente lo establecido en el Capítulo IV, relativo al Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés en las dependencias y entidades gubernamentales.

Este documento ofrece una visión detallada y transparente de las acciones realizadas en torno al cumplimiento del Código de Ética y la Prevención de Conflictos de Interés, evidenciando el firme compromiso de la institución con la integridad, la transparencia y la rendición de cuentas ante todas las partes interesadas.

Asimismo, el informe presenta datos y métricas clave, tales como el nivel de cumplimiento del código, la frecuencia y naturaleza de los conflictos de interés identificados y gestionados, y el impacto de las iniciativas éticas implementadas. Estos análisis permiten a la institución detectar áreas de oportunidad para mejorar la aplicación del Código de Ética y fortalecer los procedimientos de gestión de conflictos de interés.

Además de su función analítica, este informe anual se posiciona como una herramienta fundamental de comunicación. A través de él, se transmiten los valores éticos de la organización, las acciones emprendidas para prevenir conflictos de interés y el compromiso institucional con la promoción de una cultura organizacional basada en la ética. Esto refuerza la construcción de un entorno laboral íntegro y transparente, alineado con los principios fundamentales de la administración pública.

Página 3 de 19	Acuerdo	Fecha de edición	Fecha de vigencia
Elaboró: NERP		10/01/2025	31/12/2025
Revisó: JHM	Fecha: 15/01/2025	Código CEPCI-01	

## ACTIVIDADES Y CUMPLIMIENTO

### Seguimiento de actividades del Programa Anual de Trabajo

Este apartado detalla el cumplimiento de las actividades programadas en el Programa Anual de Trabajo 2024, el cual integra diversas líneas de acción y responsabilidades clave para promover una cultura de ética e integridad en la institución. Las principales actividades desarrolladas incluyen:

**1. Implementación de Políticas y Procedimientos:**

Se garantizaron la definición y comunicación claras de las políticas y procedimientos relacionados con la ética y la prevención de conflictos de interés. Esto incluyó la difusión de lineamientos específicos para todo el personal docente y administrativo, promoviendo un entendimiento uniforme y una aplicación consistente.

**2. Capacitación y Sensibilización:**

Se organizaron sesiones de capacitación periódicas dirigidas a personal docente y administrativo, centradas en el Código de Ética y la prevención de conflictos de interés. Estas sesiones incluyeron análisis de casos prácticos, actividades interactivas y discusiones sobre la aplicación ética en situaciones reales, fomentando el compromiso y la comprensión de estos principios fundamentales.

**3. Monitoreo de Cumplimiento:**

Se llevaron a cabo revisiones sistemáticas para evaluar la adhesión al Código de Ética y a los procedimientos relacionados. Esto implicó el análisis de reportes internos, la recopilación de datos sobre denuncias éticas y la identificación de posibles áreas de riesgo, permitiendo tomar medidas preventivas y correctivas de manera oportuna.

**4. Gestión de Casos y Consultas:**

Se ofreció orientación personalizada a miembros del personal que enfrentaron dilemas éticos o requirieron asesoramiento sobre conflictos de interés. Este servicio fortaleció la confianza del personal en los mecanismos de apoyo de la institución.

**5. Evaluación y Mejora Continua:**

Se implementaron evaluaciones periódicas para medir la efectividad de las políticas y procedimientos vigentes, lo que incluyó encuestas de satisfacción, revisiones de mejores prácticas y análisis de tendencias en denuncias éticas. Estas evaluaciones resultaron en recomendaciones concretas para mejorar y actualizar las estrategias existentes.

**6. Reporte de Resultados:**

Se elaboraron informes periódicos detallando las actividades realizadas por el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI). Estos informes incluyeron estadísticas sobre denuncias éticas, acciones implementadas ante situaciones críticas y propuestas para fortalecer la cultura ética institucional.

Página 4 de 19	Acuerdo	Fecha de edición	Fecha de vigencia
Elaboró: NERP		10/01/2025	31/12/2025
Revisó: JHM	Fecha: 15/01/2025	Código CEPCI-01	

## OBJETIVOS

### ➤ Difusión adecuada de los códigos de ética y conducta implementados.

**Objetivo:** Asegurar que todos los miembros de la organización comprendan y adopten los principios éticos y estándares de conducta establecidos, fortaleciendo la integridad y la responsabilidad en sus actividades diarias.

- 1. Promover la Conciencia Ética:**  
Mediante la difusión de los códigos de ética y conducta, se busca generar una mayor conciencia sobre la importancia de la ética en las actividades y decisiones de la institución, fortaleciendo una cultura basada en valores.
- 2. Fomentar la Comprensión:**  
Se procura que todos los integrantes de la institución comprendan de manera clara y precisa los principios éticos y los estándares de conducta que se esperan de ellos, promoviendo así un entorno de respeto y profesionalismo.
- 3. Establecer Expectativas Claras:**  
Una adecuada comunicación de los códigos de ética contribuye a establecer expectativas claras sobre el comportamiento ético y las normas aceptables dentro de la institución, asegurando que cada individuo entienda su rol en el cumplimiento de estos valores.
- 4. Prevenir Malentendidos y Malas Interpretaciones:**  
Familiarizar al personal docente, administrativo y estudiantil con los códigos de ética reduce significativamente la posibilidad de malentendidos o interpretaciones erróneas sobre lo que constituye un comportamiento ético, previniendo posibles conflictos.
- 5. Fomentar el Compromiso:**  
La difusión de los códigos de ética refuerza el compromiso de toda la comunidad de la EMEH con los valores y la misión de la institución, al alinear sus acciones con los principios éticos establecidos, promoviendo un sentido de pertenencia y responsabilidad compartida.
- 6. Proporcionar un Marco de Referencia:**  
Los códigos de ética y conducta funcionan como una guía práctica para la toma de decisiones en situaciones éticamente complejas, ofreciendo orientación clara a la plantilla docente, el alumnado y el personal administrativo sobre cómo actuar de manera íntegra y responsable.

Página 5 de 19	Acuerdo	Fecha de edición	Fecha de vigencia
Elaboró: NERP		10/01/2025	31/12/2025
Revisó: JHM	Fecha: 15/01/2025	Código CEPCI-01	

**Mecanismo de verificación: Portal web**

**Acciones realizadas:** El lanzamiento del documento normativo en el portal web marca un hito importante en el esfuerzo continuo de la institución por fomentar la integridad y prevenir la corrupción. Con la implementación y promoción constante de estas herramientas, se busca consolidar el compromiso institucional con la ética y la transparencia, fortaleciendo estos valores en todos los niveles de la organización y reafirmando su liderazgo en la promoción de buenas prácticas.

➤ **Identificar los riesgos de corrupción en materia de integridad.**

**Objetivo:** Los objetivos de la detección de riesgos de corrupción relacionados con la integridad son: prevenir actos corruptos, garantizar el cumplimiento de las normativas vigentes, proteger el prestigio y la reputación de la institución, preservar la integridad organizacional, gestionar eficazmente los riesgos y fomentar una cultura ética sólida en el entorno laboral.

- **Prevención de la Corrupción:** Identificar áreas vulnerables permite implementar medidas para reducir riesgos y evitar actos corruptos.
- **Cumplimiento Normativo:** Detectar riesgos asegura el cumplimiento de leyes, regulaciones y estándares éticos nacionales e internacionales.
- **Protección del Prestigio:** Abordar proactivamente los riesgos de corrupción protege la reputación de la organización y mantiene la confianza de sus partes interesadas.
- **Preservación de la Integridad Organizacional:** Identificar riesgos refuerza los valores y estándares éticos, promoviendo una cultura basada en la transparencia.
- **Gestión de Riesgos:** Permite evaluar y mitigar riesgos con controles internos, políticas y procedimientos efectivos.
- **Fomento de una Cultura Ética:** La prevención proactiva impulsa una cultura organizacional que valora la integridad, la responsabilidad y el cumplimiento.

Página 6 de 19	Acuerdo	Fecha de edición	Fecha de vigencia
Elaboró: NERP		10/01/2025	31/12/2025
Revisó: JHM	Fecha: 15/01/2025	Código CEPCI-01	

**Mecanismo de verificación: Matriz de riesgos de corrupción**

**Acciones realizadas:** Durante 2024, la estrategia institucional se ha enfocado en promover la integridad y prevenir la corrupción mediante acciones y controles diseñados para mitigar prácticas indebidas en áreas clave.

Las medidas de control, supervisadas y validadas por el Órgano Interno de Control, reflejan un alto nivel de cumplimiento, reafirmando el compromiso de la institución con la transparencia y la ética. Entre estas acciones destaca la difusión de procedimientos y directrices que garantizan la claridad y la rendición de cuentas en procesos relevantes, como las adquisiciones.

- **Elaborar una campaña de sensibilización al Código de Conducta de la Escuela de Música del Estado de Hidalgo y de prevención del acoso y hostigamiento sexual y/o laboral.**

**Objetivo:** Fomentar la comprensión, el respeto y la adhesión a las normas y principios establecidos en el código de conducta institucional.

Asimismo, busca generar conciencia sobre la prevención y el abordaje de cualquier forma de acoso u hostigamiento, ya sea sexual o laboral, dentro del entorno educativo y laboral. El objetivo principal de esta iniciativa es promover un ambiente seguro, respetuoso y libre de discriminación, donde todos los miembros de la comunidad educativa se sientan valorados, protegidos y empoderados para denunciar cualquier conducta inapropiada.

**Mecanismo de verificación: Impresión de banners y distribución de infografías, dentro de la institución.**

**Acciones realizadas:** La campaña de sensibilización y prevención del acoso laboral y sexual ha tenido un impacto significativo en la comunidad de la EMEH, con resultados que muestran una interacción constante y positiva, especialmente por parte del estudiantado.

Sin embargo, es fundamental realizar una evaluación continua para ajustar y mejorar la estrategia. Aunque la campaña ha logrado buenos resultados en cuanto a interacción, es necesario profundizar en su evolución y desarrollar formatos de contenido más efectivos, que aseguren una comprensión más amplia y una mayor internalización de los mensajes sobre integridad, ética y prevención del acoso laboral y sexual en el entorno educativo de la EMEH.

Página 7 de 19	Acuerdo	Fecha de edición	Fecha de vigencia
Elaboró: NERP		10/01/2025	31/12/2025
Revisó: JHM	Fecha: 15/01/2025	Código CEPCI-01	

➤ **Identificar los riesgos de corrupción en materia de integridad.**

**Objetivo:** Detectar y evaluar las posibles vulnerabilidades dentro de una organización que podrían propiciar actos de corrupción. Al hacerlo, se busca prevenir la corrupción, proteger los valores éticos de la organización y sus activos, garantizar el cumplimiento normativo, y fortalecer la transparencia y la confianza tanto interna como externamente. Además, identificar estos riesgos permite implementar medidas preventivas y correctivas adecuadas para mitigar los riesgos identificados y promover una cultura organizacional basada en la ética, la integridad y la responsabilidad.

**Mecanismo de verificación:** *Fotografías, correos electrónicos, convocatorias y listas de asistencia.*

**Acciones realizadas:** Se informa que se llevaron a cabo 6 capacitaciones, en materia de prevención de conflictos de interés, impartidas a personal docente y administrativo de la Escuela de Música del Estado de Hidalgo. Es importante resaltar que se logró la participación del 60% de los servidores públicos, al cierre del ejercicio.

Los resultados obtenidos reflejan un alto nivel de compromiso, evidenciando el trabajo y disposición de los servidores públicos para adquirir conocimientos en materia de ética y conducta.

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

➤ **Actualizar directorio del Comité.**

**Objetivo:** Desarrollar y actualizar la documentación y formalización del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés.

**Mecanismo de verificación:** *Directorio del Comité.*

**Acciones realizadas:** Con la actualización del organigrama en el plantel, se llevó a cabo el nombramiento de los miembros del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Escuela de Música del Estado de Hidalgo, el día 30 de octubre de 2024. Este proceso garantizó la continuidad operativa y la inclusión de nuevos elementos que fortalecen la diversidad y experiencia del Comité. Estos nombramientos han sido debidamente registrados en el Directorio del Comité.

Página 8 de 19	Acuerdo	Fecha de edición	Fecha de vigencia
Elaboró: NERP		10/01/2025	31/12/2025
Revisó: JHM	Fecha: 15/01/2025	Código CEPCI-01	

**Directorio del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Escuela de Música del Estado de Hidalgo**

Institución	Miembros	Suplentes
Escuela de Música del Estado de Hidalgo	<b>Nombre:</b> Jesús Hernandez Miranda <b>Cargo:</b> Presidente <b>Correo electrónico:</b> direccion.administrativa@emeh.edu.mx <b>Teléfono:</b> 7717155300	<b>Nombre:</b> Gilberto Guzmán Orta <b>Cargo:</b> Encargado del departamento de contabilidad <b>Correo electrónico:</b> gilberto.guzman@emeh.edu.mx <b>Teléfono:</b> 7717155300
Escuela de Música del Estado de Hidalgo	<b>Nombre:</b> Nancy Esmeralda Ramos Pérez <b>Cargo:</b> Secretaria ejecutiva <b>Correo electrónico:</b> nancy.ramos@emeh.edu.mx <b>Teléfono:</b> 7717155300	<b>Nombre:</b> Elvia Méndez Granados <b>Cargo:</b> Titular de seguimiento académico nivel superior <b>Correo electrónico:</b> elvia.mendez@emeh.edu.mx <b>Teléfono:</b> 7717155300
Escuela de Música del Estado de Hidalgo	<b>Nombre:</b> Armando Hernández Tello <b>Cargo:</b> Vocal <b>Correo electrónico:</b> armando.hernandez@emeh.edu.mx <b>Teléfono:</b> 7717155300	<b>Nombre:</b> Evelia Herrera Espinosa <b>Cargo:</b> Jefa de oficina <b>Correo electrónico:</b> evelia.herrera@emeh.edu.mx <b>Teléfono:</b> 7717155300
Escuela de Música del Estado de Hidalgo	<b>Nombre:</b> Ismael Pérez Sánchez <b>Cargo:</b> Vocal <b>Correo electrónico:</b> ismael.perez@emeh.edu.mx <b>Teléfono:</b> 7717155300	<b>Nombre:</b> Wendy María Melo Guerrero <b>Cargo:</b> Jefa de oficina <b>Correo electrónico:</b> wendy.melo@emeh.edu.mx <b>Teléfono:</b> 7717155300
Escuela de Música del Estado de Hidalgo	<b>Nombre:</b> Mauricio Antonio Mangas Hernández <b>Cargo:</b> Vocal <b>Correo electrónico:</b> mauricio_antonio.mangas@emeh.edu.mx <b>Teléfono:</b> 7717155300	<b>Nombre:</b> Gabriela Ramírez Acosta <b>Cargo:</b> Jefa de oficina <b>Correo electrónico:</b> gabriela.ramirez@emeh.edu.mx <b>Teléfono:</b> 7717155300
Escuela de Música del Estado de Hidalgo	<b>Nombre:</b> Julio César Flores García <b>Cargo:</b> Titular del Órgano Interno de Control en la EMEH <b>Correo electrónico:</b> cesarflores.hidalgo@hotmail.com <b>Teléfono:</b> 7717155300	

<b>Página 9 de 19</b>	<b>Acuerdo</b>	<b>Fecha de edición</b>	<b>Fecha de vigencia</b>
Elaboró: NERP		10/01/2025	31/12/2025
Revisó: JHM	Fecha: 15/01/2025	Código CEPCI-01	

➤ **Evaluar el cumplimiento al Código de Ética y de Conducta**

**Objetivo:** Desarrollar y actualizar la documentación y formalización del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés.

**Mecanismo de verificación: Evaluaciones**

**Acciones realizadas:** Durante el periodo de análisis, se logró una evaluación del 60% de docentes y personal administrativo, reflejando que aún hace falta difusión en esta materia para lograr una amplia cobertura en la evaluación del cumplimiento del Código de Ética y Conducta, de los miembros de la Escuela de Música del Estado de Hidalgo.

Además, se destaca que en los resultados obtenidos en estas evaluaciones, las y los participantes lograron alcanzar una puntuación promedio de 8.2 sobre 10, por lo que aún falta reforzar conocimientos importantes para garantizar una aplicación efectiva y equitativa de dichos códigos en todas las instancias del servicio público en la Escuela de Música del Estado de Hidalgo.

Sin embargo, es importante mencionar que la evaluación ha mostrado los conocimientos de los contenidos para poder evaluarlos adecuadamente, ya que no se puede evaluar aquello que no se conoce o no se comprende.

➤ **Atender y dictaminar las denuncias conforme a lo establecido.**

**Objetivo:** Garantizar la atención integral de todas las denuncias recibidas, teniendo en cuenta la posibilidad de actos corruptos, abusos y otras irregularidades.

**Mecanismo de verificación: Registro de denuncias**

**Acciones realizadas:** Durante el último trimestre de 2024, se recibieron tres denuncias a través de los diferentes canales establecidos para este propósito. Estas fueron atendidas conforme a la normativa vigente, contando con la participación de una comitiva integrada por tres miembros, además del titular del Órgano Interno de Control de la Escuela de Música del Estado de Hidalgo (EMEH). El proceso incluyó entrevistas con los denunciados y algunos testigos, lo que permitió emitir las recomendaciones correspondientes de manera adecuada y oportuna.

La institución mejoró los canales de comunicación y la confidencialidad de los procesos de denuncia, alentando a los trabajadores y al alumnado, a presentar denuncias de manera más responsable y segura.

Página 10 de 19	Acuerdo	Fecha de edición	Fecha de vigencia
Elaboró: NERP		10/01/2025	31/12/2025
Revisó: JHM	Fecha: 15/01/2025	Código CEPCI-01	

## ANÁLISIS DETALLADO DEL CUMPLIMIENTO DE CADA ACTIVIDAD

El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, refleja un compromiso sólido con la promoción de la integridad, la ética y la prevención de la corrupción dentro de la Escuela de Música del Estado de Hidalgo; delineando y alcanzando los objetivos claves que abarcan desde la difusión de códigos éticos hasta la atención de denuncias, asegurando un enfoque integral en la gestión ética y transparencia institucional.

- 1. Difusión de Códigos Éticos:** Se ha logrado una difusión completa y efectiva de los códigos de ética y conducta implementados, asegurando que todos los miembros de la institución estén familiarizados con los principios éticos fundamentales.
- 2. Portal Web:** La implementación de un espacio en el portal web, ha proporcionado canales efectivos para reportar conductas contrarias a la ética, fomentando una cultura organizacional basada en la integridad.
- 3. Campaña de Sensibilización y Prevención:** Aunque se ha generado una interacción significativa, se destaca la necesidad de evaluar y diversificar estrategias para una comprensión más amplia y profunda de los mensajes éticos.
- 4. Capacitación en Ética y Conducta:** Los cursos y talleres han logrado una alta participación y comprensión por parte de los servidores públicos, fortaleciendo la cultura ética dentro de la institución.
- 5. Actualización del Directorio del Comité:** El Comité ha avanzado en la actualización de su directorio, asegurando la inclusión de nuevos elementos que fortalezcan la diversidad y experiencia del Comité.
- 6. Evaluación y cumplimiento del Código de Ética:** La evaluación del cumplimiento del Código de Ética, entre el personal de la EMEH, ha demostrado un mediano nivel de entendimiento y un alto nivel de compromiso con los principios éticos.
- 7. Atención a denuncias:** A pesar de que el Comité no ha recibido denuncias formales, se muestra un enfoque riguroso y transparente en la gestión de las mismas.

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

### Áreas de Mejora:

**Optimización de Estrategias de Sensibilización:** Se requiere una evaluación más profunda y la implementación de formatos de contenido variados para asegurar una comprensión más amplia de los mensajes y litografía de conceptos éticos.

Página 11 de 19	Acuerdo	Fecha de edición	Fecha de vigencia
Elaboró: NERP		10/01/2025	31/12/2025
Revisó: JHM	Fecha: 15/01/2025	Código CEPCI-01	

## RESULTADOS DE CAPACITACIÓN

### *Detalles sobre capacitaciones en ética, integridad y prevención de conflicto de interés*

#### **Nivel de confianza en el Comité de Ética**

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

#### **Importancia de Reunión de Inducción:**

Se destaca una necesidad clara de realizar reuniones de inducción. La mayoría de los servidores públicos considera crucial esta instancia para comprender a fondo los estándares éticos y las expectativas de conducta desde el inicio de sus funciones.

#### **Desconocimiento del Código de Ética y Conducta.**

Se ha identificado una preocupación significativa: el personal docente y administrativo no tiene el conocimiento adecuado del Código de Ética y Conducta. Esta carencia ha llevado a acciones inapropiadas por parte de las autoridades, incluyendo acciones que podrían estar en conflicto con los estándares éticos establecidos. Esta situación subraya la urgencia de una capacitación específica y efectiva para todo el personal, enfocada en los principios éticos y su aplicación en la toma de decisiones.

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

#### **Impacto de la formación ética en la comunidad EMEH**

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

1. **Conciencia y comprensión mejorada:** Las capacitaciones efectuadas han generado una mayor conciencia sobre la importancia de estándares éticos y de conducta en el entorno laboral. Los participantes tienen una comprensión más clara de los principios éticos y su aplicación en situaciones cotidianas.

<b>Página 12 de 19</b>	<b>Acuerdo</b>	<b>Fecha de edición</b>	<b>Fecha de vigencia</b>
<b>Elaboró:</b> NERP		10/01/2025	31/12/2025
<b>Revisó:</b> JHM	Fecha: 15/01/2025	Código CEPCI-01	

2. Solicitud de mejoras y mayor profundización: La retroalimentación de los participantes, sobre las capacitaciones, reflejan un deseo de mejoras continuas y una mayor profundización de los contenidos éticos.
3. Identificación de deficiencias en personal docente y administrativo: El señalamiento de que el personal no conoce adecuadamente los códigos de ética y conducta, revelan una brecha crítica en la comprensión y aplicación de estos principios. Esto destaca una necesidad urgente de capacitar y sensibilizar a las autoridades sobre la importancia de estos estándares.
4. Necesidad de reuniones de inducción: La demanda por reuniones de inducción muestra la voluntad de los servidores públicos de recibir información más detallada y práctica sobre los códigos éticos para aplicarlo en su trabajo diario.

## EVALUACIÓN DE CÓDIGOS

### Metodología propuesta para la evaluación del Código de Conducta

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

### Parámetros considerados para la evaluación:

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

### Posibles mejoras basadas en los resultados obtenidos:

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

Página 13 de 19	Acuerdo	Fecha de edición	Fecha de vigencia
Elaboró: NERP		10/01/2025	31/12/2025
Revisó: JHM	Fecha: 15/01/2025	Código CEPCI-01	

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

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

## PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN DE PROCESOS Y TRAMOS DE CONTROL

### Identificación de áreas para modificar procesos:

1. **Procesos de selección y evaluación docente:** Revisar y fortalecer los criterios de selección, formación y evaluación del personal docente para garantizar el cumplimiento de los principios éticos.
2. **Implementación de medidas disciplinarias:** Evaluar la efectividad de las medidas disciplinarias existentes y considerar ajustes para asegurar que sean disuasorias y efectivas en casos de incumplimiento ético.
3. **Sistema de quejas y denuncias:** Analizar el sistema actual de denuncias para docentes, identificar posibles fallas o barreras que impidan a los alumnos y servidores públicos reportar incidentes éticos y buscar formas de mejorar la accesibilidad y confidencialidad de este sistema.
4. **Programas de capacitación y concientización:** Desarrollar programas educativos y de sensibilización dirigidos a docentes para reforzar los principios éticos con mayor incumplimiento.

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

1. **Implementación de controles internos más estrictos:** Establecer controles periódicos de incumplimiento ético y monitoreo constante para detectar y prevenir incumplimientos.

Página 14 de 19	Acuerdo	Fecha de edición	Fecha de vigencia
Elaboró: NERP		10/01/2025	31/12/2025
Revisó: JHM	Fecha: 15/01/2025	Código CEPCI-01	

2. **Clarificación y reforzamiento del código de conducta:** Revisar y reforzar el código de conducta, asegurándose de que sea claro, accesible y entendido por todo el personal que labora en la EMEH.
3. **Incentivos y reconocimientos:** Crear incentivos para aquellos que cumplen consistentemente con los principios éticos y promueven un ambiente positivo y ético dentro de la institución.
4. **Asesoramiento y apoyo:** Ofrecer asesoramiento y apoyo a los docentes para abordar las áreas donde se observan incumplimientos éticos recurrentes, brindando capacitación específica.



Página 15 de 19	Acuerdo	Fecha de edición	Fecha de vigencia
Elaboró: NERP		10/01/2025	31/12/2025
Revisó: JHM	Fecha: 15/01/2025	Código CEPCI-01	




**Plan de Trabajo 2025**  
**Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés**

<b>N o.</b>	<b>Nombre de la actividad</b>	<b>Descripción</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Fecha de inicio</b>	<b>Fecha de término</b>	<b>Responsables</b>	<b>Mecanismos de verificación</b>
1	Actividades realizadas para el Día por la Integridad.	Presentación del calendario para realizar actividades del Día por la Integridad, llevadas a cabo los días 9 de cada mes.	Tener claridad sobre las actividades específicas a realizar por los miembros del comité.	09 de enero de 2025.	09 de diciembre de 2025.	Comité de Ética y Prevención de conflictos de Interés.	Calendario y oficios dirigidos al Órgano Interno de Control en la EMEH.
2	Evaluación de conocimientos sobre valores y principios del Código de Ética de la Administración Pública Estatal.	Aplicar un cuestionario de conocimientos sobre el código de Ética, a todo el personal que labora en la institución.	Evaluar los conocimientos del personal sobre el Código de Ética, para llevar a cabo una estrategia integral para la implementación de dichos valores y su evaluación en las actividades cotidianas del personal	1 de abril de 2025.	1 de diciembre de 2025	L.C.C. Nancy Esmeralda Ramos Pérez, secretaria ejecutiva.	Instrumento de evaluación, evidencias de su aplicación e informe de resultados.
3	Difusión de los valores, principios y reglas de integridad con el personal.	Difundir, a través de diversos medios, los valores, principios y reglas de integridad con el personal docente, administrativo y estudiantado.	Que el personal docente, administrativo y estudiantes, conozcan e identifiquen el alcance de los valores, principios y reglas de integridad y las consecuencias de no cumplirlos.	10 de febrero de 2025.	1 de diciembre de 2025.	Comité de Ética y Prevención de conflictos de Interés.	Evidencias de la campaña de difusión.
4	Capacitaciones Para las y los integrantes del Comité y personal EMEH.	Capacitar a las y los integrantes del Comité y al personal de la EMEH, en materia de ética.	Contar con los conocimientos requeridos para dar cumplimiento al Código de Ética y el Código de Conducta.	12 de febrero de 2025.	18 de junio de 2025	L.C.C. Nancy Esmeralda Ramos Pérez, secretaria ejecutiva.	Oficios de solicitud de capacitación, evidencia.

<b>Página 16 de 19</b>	<b>Acuerdo</b>	<b>Fecha de edición</b>	<b>Fecha de vigencia</b>
<b>Elaboró: NERP</b>		10/01/2025	31/12/2025
<b>Revisó: JHM</b>	Fecha: 15/01/2025	Código CEPCI-01	

## CONCLUSIONES

### Recapitulación de los logros y desafíos

A lo largo del año 2024, se lograron avances significativos en la mejora de los procesos del Comité y en el fortalecimiento de la ética dentro de nuestra institución. Se alcanzaron logros importantes en la identificación y resolución de áreas clave para el cumplimiento ético, aunque también se presentaron desafíos considerables en el camino hacia una cultura más ética y responsable.

### Importancia de las acciones tomadas y su impacto futuro

Las acciones emprendidas durante el año 2024 han sido clave para establecer las bases de una cultura ética sólida y enfocada en el cumplimiento. La difusión del código de ética y conducta, la implementación de programas de capacitación, así como las recomendaciones y observaciones elaboradas por el comité, han representado un punto de inflexión en nuestro compromiso con la ética educativa.

### Compromisos y proyecciones para el próximo periodo

Con miras al 2025, reafirmamos nuestro compromiso con la ética y nos comprometemos a:

- Revisar exhaustivamente los procesos de evaluación del personal docente y administrativo.
- Implementar controles internos para monitorear el cumplimiento ético.
- Gestionar pláticas y talleres de capacitación y concientización.
- Registrar, investigar, concluir y dictaminar las denuncias de manera oportuna y conforme a los procedimientos establecidos.
- Proyectamos un futuro en el que la ética sea un pilar fundamental de nuestra institución, donde cada miembro se comprometa activamente con la integridad y el cumplimiento ético en cada acción y decisión que tome.

Página 17 de 19	Acuerdo	Fecha de edición	Fecha de vigencia
Elaboró: NERP		10/01/2025	31/12/2025
Revisó: JHM	Fecha: 15/01/2025	Código CEPCI-01	

## ACUERDOS DEL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS DE LA ESCUELA DE MÚSICA DEL ESTADO DE HIDALGO

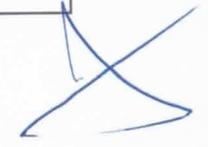
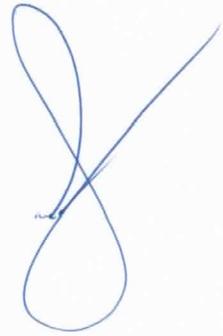
1ra. Sesión ordinaria, celebrada el 22 de enero de 2025.

Durante esta sesión, se acordó continuar con la difusión de las actividades realizadas en el marco del Día por la Integridad, con el objetivo de sensibilizar sobre la importancia de fomentar un entorno laboral basado en la transparencia, la información clara y la rendición de cuentas.

Se destacó la necesidad de mantener evaluaciones periódicas sobre el conocimiento de los valores y principios establecidos en el Código de Ética de la Administración Pública Estatal, con el fin de reforzar su aplicación en todos los niveles.

Además, se acordó la difusión continua de los valores, principios y normas de integridad entre el personal docente, administrativo y estudiantado, utilizando diversos canales de comunicación para asegurar que todos los miembros de la comunidad estén alineados con los principios éticos de la institución.

Finalmente, se comprometió la capacitación de las y los integrantes del Comité, así como del personal de la EMEH, en temas relacionados con ética, asegurando así un manejo adecuado de los principios éticos en todas las actividades institucionales.



Página 18 de 19	Acuerdo	Fecha de edición	Fecha de vigencia
Elaboró: NERP		10/01/2025	31/12/2025
Revisó: JHM	Fecha: 15/01/2025	Código CEPCI-01	

**ATENTAMENTE**

**COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS DE LA ESCUELA  
DE MÚSICA DEL ESTADO DE HIDALGO**



---

**Jesús Hernández Miranda**  
**Presidente**



---

**Nancy Esmeralda Ramos Pérez**  
**Secretaria ejecutiva**



---

**Armando Hernández Tello**  
**Vocal**



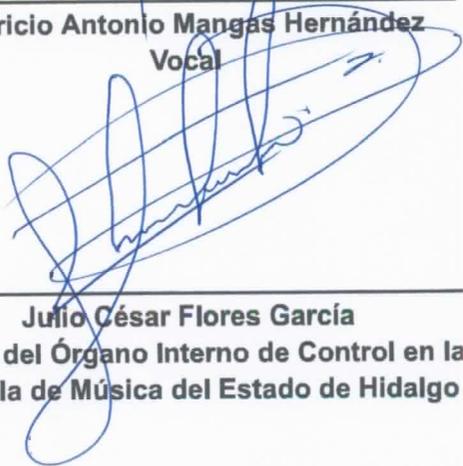
---

**Ismael Pérez Sánchez**  
**Vocal**



---

**Mauricio Antonio Mangas Hernández**  
**Vocal**



---

**Julio César Flores García**  
**Titular del Órgano Interno de Control en la  
Escuela de Música del Estado de Hidalgo**

Página 19 de 19	Acuerdo	Fecha de edición	Fecha de vigencia
Elaboró: NERP		10/01/2025	31/12/2025
Revisó: JHM	Fecha: 15/01/2025	Código CEPCI-01	