



INSTITUTO MUNICIPAL DE
DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA

INFORME DE LAS ACTIVIDADES
IMPLEMENTADAS DENTRO DEL
COMPONENTE DE AMBIENTE DE
CONTROL DEL TERCER TRIMESTRE
QUE CORRESPONDE DEL MES DE
JULIO AL MES DE SEPTIEMBRE DEL
EJERCICIO FISCAL 2025

ÓRGANO INTERNO DE CONTROL

Marco Legal

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: artículo 134.
- Ley General de Contabilidad Gubernamental: artículos 54, 61, fracc. II inciso b), 64 y 79.
- Constitución Política del Estado de Hidalgo: Artículo 108, 56 fracc. XXXI y 144 fracc. II.
- Ley de Planeación y Prospectiva del Estado de Hidalgo: Artículo 40.
- Ley de Presupuesto y Contabilidad Gubernamental del Estado de Hidalgo Art. 5 fracc. IV inciso a), b), y C), art. 16 fracc. I, II, III, y IV, art. 25 fracc. I, art. 46, art. 93, 94, 95, 96, 98 y 102.
- Ley de Transparencia y acceso a la Información Pública Gubernamental para el Estado de Hidalgo: Art. 69 fracc. IV, V y VI.

Introducción

En cumplimiento con las facultades conferidas al Órgano Interno de Control, se presenta el informe correspondiente al **tercer trimestre del ejercicio 2025**, en relación con la evaluación y seguimiento del **indicador de Ambiente de Control** que forma parte del Sistema de Control Interno del Instituto Municipal de Desarrollo Urbano y Vivienda (IMDUyV).

El ambiente de control constituye el pilar fundamental sobre el cual se desarrollan las demás dimensiones del control interno, al establecer las bases para la cultura de legalidad, la ética pública, la rendición de cuentas y la responsabilidad administrativa en el desempeño institucional. Por ello, su análisis resulta indispensable para valorar el grado de madurez y solidez de los mecanismos implementados por el Instituto, orientados a garantizar el uso eficiente, transparente y responsable de los recursos públicos.

Este informe tiene como propósito dar cuenta de los avances, hallazgos y áreas de oportunidad detectadas en el periodo de referencia, así como valorar el nivel

de cumplimiento de los objetivos trazados en materia de ambiente de control, con el fin de fortalecer la gestión pública y contribuir a la mejora continua de los procesos institucionales.

1.- Integridad y valores éticos

Código de Ética y Código de Conducta.

En cumplimiento de las atribuciones conferidas al Órgano Interno de Control (OIC) y con el propósito de fortalecer el **ambiente de control, la transparencia y la integridad institucional**, durante el periodo de gestión se ejecutaron diversas acciones enfocadas a:

- Difusión y cumplimiento del **Código de Ética** y las **Reglas de Integridad**.
- Organización de talleres y actividades formativas en materia de ética pública.
- Atención y seguimiento a denuncias relacionadas con conflictos de interés, actos de corrupción o faltas administrativas.

Estas acciones se enmarcan en la estrategia de consolidación de una administración pública basada en la legalidad, la honradez y la rendición de cuentas.

El Código de Ética de los Servidores Públicos y el Código de Conducta del IMDUyV son instrumentos normativos que orientan el comportamiento de las y los trabajadores, garantizando que su actuar se apegue a los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia y transparencia.

Objetivo: Asegurar que el personal de nuevo ingreso conozca, comprenda y aplique en el ejercicio de sus funciones los valores, principios y lineamientos contenidos en el Código de Ética y el Código de Conducta del IMDUyV, fortaleciendo el Ambiente de Control institucional.

Se realizaron campañas internas de **difusión digital y física** del Código de Ética y Código de Conducta, a personal de nuevo ingreso, con la finalidad de que toda persona de nuevo ingreso; tenga conocimiento de la existencia de dichas normativas internas, las cuales rigen la conducta con las que se debe regir el servicio público, además de que sepan de los valores institucionales con las que se deben regir todas las personas servidoras públicas que integran el Organismo Descentralizado.

Además de la difusión física y de hacerles del conocimiento que dichos documentos normativos internos, se encuentran para su consulta pública en la página oficial del Instituto <https://imduyv.gob.mx/normativa-2/> . Se les dio una explicación de su contenido y se les resaltó la importancia de empearlas como guías rectoras del servicio público y la exposición temática de los valores institucionales: Respeto, Integridad, Imparcialidad, Transparencia y Rendición de cuentas.

De igual forma, se les rindió una explicación de conductas esperadas e indebidas, incluyendo ejemplos prácticos relacionados con la función pública del IMDUyV y posibles faltas administrativas en caso de recaer en conductas contrarias a las establecidas.

Es por ello, que el personal adscrito al Órgano Interno de Control, procedió a la difusión documental: entrega en formato físico y digital de los Códigos de Ética y Conducta, así como la liga de acceso en el portal institucional a tres nuevas integrantes: dos de la Dirección de Asuntos Jurídicos y una adscrita a la Dirección de Licencias y Control Urbano, a quienes de igual forma; se les brindó un espacio de preguntas y respuestas, permitiendo a las nuevas personas servidoras públicas, plantearan dudas sobre la aplicación práctica de los códigos.

Resultados: Se constató que el personal de nuevo ingreso, recibieron ejemplares físicos y/o digitales de los documentos normativos internos.

El nuevo personal manifestó comprensión de la importancia de actuar con **integridad, legalidad y apego a los principios del servicio público.**



Código de Ética y Código de Conducta a terceros.

El Órgano Interno de Control (OIC), en el ejercicio de sus facultades y atribuciones, tiene como responsabilidad promover la observancia del Código de Ética y del Código de Conducta del IMDUyV, como parte fundamental del ambiente de control que integra el Sistema de Control Interno.

Dicha obligación no se limita únicamente al personal del Instituto, sino que se **extiende a los terceros vinculados con la gestión institucional**, tales como contratistas, proveedores y prestadores de servicios, con el fin de asegurar que todas las relaciones jurídicas y administrativas del IMDUyV se desarrollen bajo un marco de legalidad, integridad y transparencia.

Por lo que, al estar efectuándose una obra de construcción del edificio que será asignado como Archivo del Instituto, se le hizo del conocimiento al representante de la empresa que desarrolló la construcción del proyecto, GRUPO COMERCIAL Y EDIFICACIONES AYRZO S.A. DE C.V. A quien se le entregó material informativo y se realizaron sesiones breves de explicación respecto a los principios y valores contenidos en los citados documentos, quien manifestó estar enterados de las obligaciones éticas y de integridad que deben observar en su relación con el Instituto.

Con esto se reforzó la exigencia de integridad, honestidad y legalidad en las relaciones entre el IMDUyV y terceros vinculados.

La difusión del **Código de Ética y del Código de Conducta a terceros vinculados con el IMDUyV** constituye una acción relevante en el marco del Sistema de Control Interno, al promover que contratistas, proveedores y prestadores de servicios adopten principios de integridad y transparencia en su relación con el Instituto.

Con estas acciones, el Órgano Interno de Control reafirma su compromiso de consolidar un **ambiente de control sólido**, que asegure la correcta actuación no sólo de los servidores públicos, sino también de las personas físicas y morales que colaboran con el Instituto en el cumplimiento de sus fines.



2.- Reconocimiento de buenas prácticas.

Con fundamento en los principios de integridad, transparencia y rendición de cuentas que rigen el servicio público, el Órgano Interno de Control del Instituto Municipal de Desarrollo Urbano y Vivienda (IMDUyV) ha dado seguimiento a las acciones relacionadas con la difusión y observancia del **Código de Ética**, así como del **Código de Conducta del IMDUyV**, documentos que constituyen la base normativa y de comportamiento institucional en el desempeño de las funciones públicas.

Durante el tercer trimestre de 2025, se incorporó nuevo personal al Instituto, situación que requirió la implementación de medidas para garantizar que el personal de reciente ingreso conociera, comprendiera y asumiera los valores, principios y lineamientos que rigen la actuación de los servidores públicos adscritos al organismo.

Como parte del proceso, las personas servidoras públicas que ingresaron durante el periodo del tercer trimestre, firmaron la Carta Compromiso del Código de Ética y Código de Conducta, mediante la cual reconocen haber recibido, leído y aceptado el cumplimiento de las disposiciones contenidas en ambos Códigos.



La difusión de los Códigos de Ética y de Conducta, así como la firma de las cartas compromiso por parte del personal de nuevo ingreso, representan un avance significativo en el fortalecimiento del ambiente de control institucional. Estas acciones contribuyen a reforzar la cultura de integridad y legalidad dentro del IMDUYV, asegurando que la actuación de los servidores públicos se encuentre orientada a los valores del servicio público y al cumplimiento de los objetivos institucionales.

El Órgano Interno de Control continuará supervisando y evaluando estas acciones, con el propósito de consolidar un marco ético sólido que prevenga conductas indebidas y fortalezca la confianza ciudadana en el Instituto.

3.- Evaluar periódicamente la idoneidad del personal en funciones sensibles.

Siguiendo al cumplimiento de las atribuciones conferidas al Órgano Interno de Control (OIC), se implementó un **cuestionario de integridad, conducta y clima laboral** dirigido al personal de este organismo.

El propósito de esta evaluación fue identificar el grado de conocimiento, percepción y compromiso de los servidores públicos respecto a los valores institucionales, el apego a la normatividad, la existencia de mecanismos de denuncia y el ambiente general de trabajo.

Metodología

Se elaboró e implementó un cuestionario estructurado con **25 reactivos** de opción cerrada y dos abiertas, orientados a medir los indicadores de **ambiente de control**, particularmente en las dimensiones de:

- Conocimiento y aplicación del Código de Ética y Código de Conducta.
- Percepción sobre integridad y prevención de la corrupción.
- Transparencia y rendición de cuentas.
- Liderazgo y ejemplo de la alta dirección.
- Mecanismos de denuncia y aplicación de sanciones.
- Igualdad de oportunidades, respeto y clima laboral.
- Sentido de pertenencia y motivación.

Este tipo de actividades busca asegurar que las personas servidoras públicas conozcan, comprendan y apliquen valores éticos, reglas de conducta, transparencia y rendición de cuentas.

El cuestionario permite medir de manera directa la percepción y aplicación de dichos valores, identificando fortalezas y áreas de riesgo. Al anticipar riesgos, el OIC puede diseñar acciones correctivas antes de que se materialicen irregularidades que impacten el uso de recursos públicos.

Vinculación con los programas presupuestarios

Todo programa presupuestario debe contar con indicadores de desempeño que reflejen no sólo resultados financieros, sino también eficiencia, eficacia, economía y transparencia.

La aplicación del cuestionario genera evidencia objetiva y medible que puede incorporarse como parte de los informes de avance de los programas presupuestarios.

Esto demuestra que no sólo se ejercen recursos, sino que también se fortalece la **gestión institucional y la confianza ciudadana**. Al levantar información directamente con el personal, el OIC obtiene insumos para elaborar informes de rendición de cuentas claros, sustentados y orientados a la mejora continua.

Impulso a la mejora del clima laboral

Un buen clima laboral impacta en la productividad, la motivación y la calidad del servicio público. El cuestionario brinda información útil para que se implementen políticas de reconocimiento, capacitación y fortalecimiento institucional.

Resultados Generales



Para evaluar el clima laboral, la conducta y los valores éticos de los servidores públicos del IMDUyV, se implementó un cuestionario que fue contestado de forma anónima, con escala de opción múltiple y dos abiertas, de modo que permita identificar áreas de riesgo y oportunidades de mejora.

La escala de respuestas se formulo de la siguiente manera:

Opción	Significado
1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo



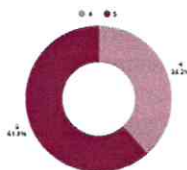
- El cuestionario permite medir de manera directa la percepción y aplicación de valores éticos y conductas de las personas servidoras públicas del IMDUyV, identificando fortalezas y áreas de riesgo.
- Al anticipar riesgos, el OIC puede diseñar acciones correctivas antes de que se materialicen irregularidades que impacten el uso de recursos públicos.
- La aplicación del cuestionario genera evidencia objetiva y medible que puede incorporarse como parte de los informes de avance del programa presupuestario del Órgano Interno de Control del IMDUyV.
- Estas actividades brindan información útil para que la alta dirección implemente políticas de reconocimiento, capacitación y fortalecimiento institucional.



Resultados del cuestionario

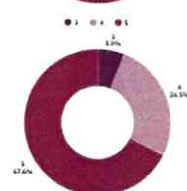
PREGUNTA 1

Conozco y entiendo el Código de Ética y Código de Conducta del IMDUyV



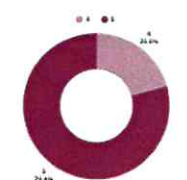
PREGUNTA 2

En mi área se promueven valores como honestidad, respeto y responsabilidad.



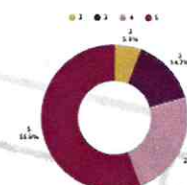
PREGUNTA 3

Mis superiores jerárquicos son un ejemplo de conducta ética y legalidad.



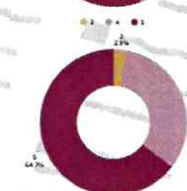
PREGUNTA 4

Me siento con la libertad de denunciar actos indebidos sin temor a represalias.



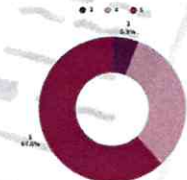
PREGUNTA 5

Considero que la institución actúa con transparencia y apego a la normatividad.



PREGUNTA 6

El IMDUyV cuenta con mecanismos claros para prevenir la corrupción.

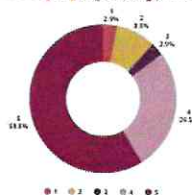




Resultados del cuestionario

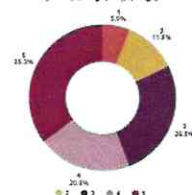
PREGUNTA 7

Estoy informado sobre los canales de denuncia de faltas administrativas.



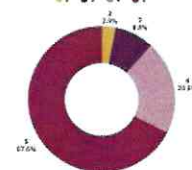
PREGUNTA 8

Se reconoce públicamente a quienes actúan con integridad.



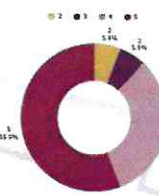
PREGUNTA 9

En el IMDUyV se evita el uso indebido de recursos públicos.



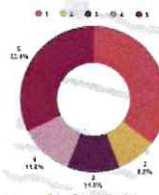
PREGUNTA 10

Existe un trato respetuoso y equitativo entre compañeros de trabajo.



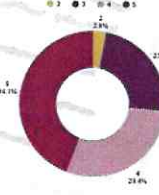
PREGUNTA 11

He sido testigo de prácticas de favoritismo o conflicto de interés en la institución. (invertida)



PREGUNTA 12

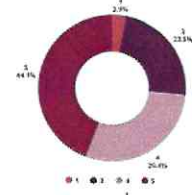
El personal cumple con sus funciones de manera responsable y profesional.



Resultados del cuestionario

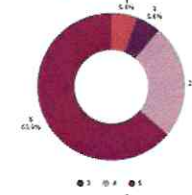
PREGUNTA 13

Se respetan los canales y procedimientos formales para la toma de decisiones.



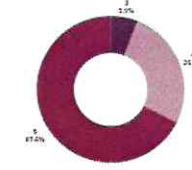
PREGUNTA 14

Los servidores públicos de mi área evitan situaciones de conflicto de interés.



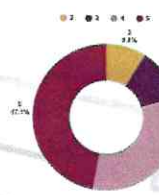
PREGUNTA 15

Se fomenta la rendición de cuentas sobre las actividades realizadas



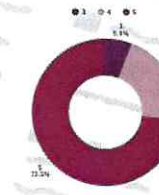
PREGUNTA 16

Los superiores jerárquicos aplican sanciones cuando se detectan faltas de conducta.



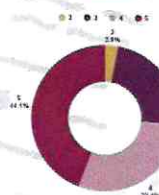
PREGUNTA 17

Me siento motivado y comprometido con mi trabajo en la institución.



PREGUNTA 18

Existe un ambiente de colaboración y trabajo en equipo en mi área

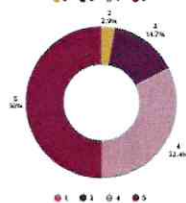




Resultados del cuestionario

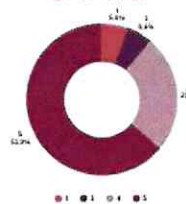
PREGUNTA 19

Siento que mis opiniones son escuchadas y valoradas.



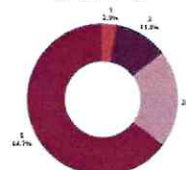
PREGUNTA 20

Recibo retroalimentación clara y respetuosa sobre mi desempeño.



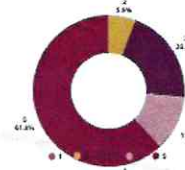
PREGUNTA 21

Considero que el clima laboral en general es positivo y saludable.



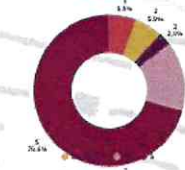
PREGUNTA 22

Se promueve la igualdad de oportunidades para todos los servidores públicos



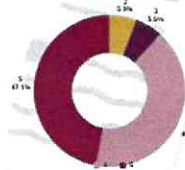
PREGUNTA 23

No he sido víctima de hostigamiento, acoso o discriminación en el trabajo.



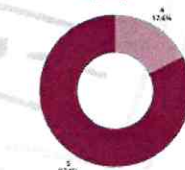
PREGUNTA 24

Existe confianza entre el personal para expresar inquietudes o inconformidades.



PREGUNTA 25

Me siento orgulloso de pertenecer al IMDUyV.



Se implementó 2 preguntas abiertas en el que las personas servidoras públicas podrían sugerir mejoras o comentarios que permitieron identificar deficiencias o áreas de oportunidad para mejorar.

26. ¿Qué acciones propondrías para fortalecer la ética, la integridad y el clima laboral en el IMDUyV?

27. ¿Qué mejoras considera necesarias en la conducta de las personas servidoras públicas?

Los resultados del cuestionario se concentraron en los siguientes indicadores clave:

1. Integridad institucional:

- La mayoría del personal manifestó conocer y comprender el Código de Ética y de Conducta del IMDUyV.
- Se reconoció la promoción de valores como honestidad, respeto y responsabilidad en las áreas de trabajo.

2. Liderazgo ético y normatividad:

- Los superiores jerárquicos fueron percibidos como un ejemplo de conducta ética y legalidad.
- Existe confianza en que la institución actúa con transparencia y apego a la normatividad.

3. Prevención de corrupción y canales de denuncia:

- Se identificó que el IMDUyV cuenta con mecanismos claros para prevenir la corrupción.
- Sin embargo, se detectó la necesidad de reforzar la difusión de los canales de denuncia y garantizar que los servidores públicos se sientan con plena libertad de utilizarlos sin temor a represalias.

4. Reconocimiento y aplicación de sanciones:

- Se observó un área de oportunidad en el reconocimiento público a quienes actúan con integridad.
- Asimismo, aunque existe percepción de que se aplican sanciones cuando se detectan faltas, se recomienda dar mayor visibilidad a estas acciones disciplinarias para reforzar la confianza institucional.

5. Clima laboral y relaciones interpersonales:

- Predominó una percepción positiva y saludable del clima laboral.
- El personal manifestó sentirse motivado, comprometido y orgulloso de pertenecer al IMDUyV.
- No obstante, se identificaron casos aislados de percepción de favoritismo o conflicto de interés, por lo cual se recomienda fortalecer las políticas de prevención de conflictos de interés y la capacitación en la materia.

6. Igualdad y no discriminación:

- Se destacó que en general se promueve la igualdad de oportunidades y se respeta la integridad del personal, sin reportes significativos de hostigamiento, acoso o discriminación.

La aplicación del cuestionario permitió obtener una visión integral sobre la cultura organizacional del IMDUyV. En términos generales, se constató que el personal que dio contestación al citado cuestionario, reconoce y aplica los valores éticos de la institución, percibe un clima laboral positivo y manifiesta compromiso con sus funciones y con la misión del organismo.

No obstante, se detectaron **áreas de mejora**, principalmente en:

- Difusión y fortalecimiento de los canales de denuncia.
- Reconocimiento público de la integridad.
- Prevención de favoritismos y conflictos de interés.

4.- Capacitaciones externas.

El Órgano Interno de Control del Instituto Municipal de Desarrollo Urbano y Vivienda (IMDUyV), en cumplimiento de sus atribuciones de vigilancia, prevención y fortalecimiento del ambiente de control, ha implementado diversas acciones encaminadas a promover la capacitación continua de los servidores públicos en temas de ética, integridad y prevención de faltas administrativas.

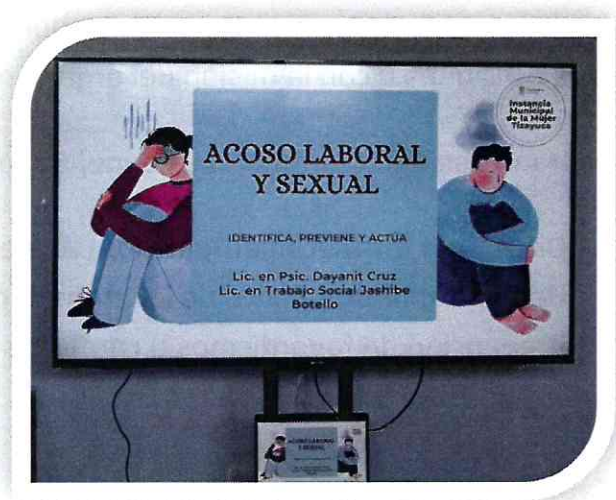
En este contexto, y con el propósito de dar continuidad a los trabajos institucionales en materia de formación y sensibilización del personal, se identificó la necesidad de reforzar el conocimiento y aplicación del **Protocolo Cero, Violencia Política contra las Mujeres en Razón de Género** y en materia de **Ética e integridad en el Servicio Público**, instrumento que establece lineamientos para la atención, prevención y erradicación de conductas de hostigamiento y acoso laboral y/o sexual dentro del servicio público, anticorrupción y Ética e integridad.

a) Capacitación en materia de **Protocolo Cero**.

Detección de la necesidad de capacitación: Tras la revisión de los programas internos de capacitación, el Órgano Interno de Control determinó la conveniencia

de gestionar una capacitación especializada en *Protocolo Cero*, que permita actualizar al personal y reforzar las medidas de prevención institucional.

Con la finalidad de garantizar un enfoque técnico, actualizado y con mejores prácticas en la materia, se gestionó ante instancias externas competentes la impartición de un curso especializado. El objetivo de la capacitación: es brindar a las personas servidoras públicas, herramientas claras para identificar, prevenir y canalizar



situaciones de hostigamiento y acoso. Con esto, se trabaja en fortalecer la cultura organizacional de respeto, integridad y cero tolerancia frente a conductas indebidas. Además de cumplir con los principios de igualdad laboral y no discriminación.

A razón de lo anterior, se solicitó a la **Instancia Municipal de la Mujer**, la impartición de una capacitación al personal del Instituto Municipal de Desarrollo Urbano y Vivienda, con la finalidad de trabajar en la implementación de capacitación del personal para así poder contar con personal mejor informado y capacitado en la aplicación del Protocolo Cero; con ello prevenir riesgos laborales y conductas que vulneren los derechos humanos dentro del servicio público. Fortalecer el **ambiente de control** y la política institucional de cero tolerancia frente a actos de hostigamiento y acoso y así consolidar la confianza y seguridad del personal en su entorno laboral.

El IMDUV, cuenta con un documento denominado Protocolo “Cero Tolerancia” a las conductas de Violencia Laboral; Acoso y/o Hostigamiento ya sea Sexual y/o Laboral del Instituto Municipal de Desarrollo Urbano y Vivienda, el cual se encuentra publicado para su consulta general en el portal oficial del Instituto, en

la página <https://imduyv.gob.mx/wp-content/uploads/2025/04/Protocolo-CERO-TOLERANCIA.pdf>.

La capacitación que se solicitó mediante oficio número IMDUyV/O.I.C./0082/2025 de fecha 4 de septiembre del año 2025, teniendo la finalidad de que todo el personal del organismo descentralizado tuviera asistencia a la capacitación; se dividió en cuatro bloques, un primer bloque ya se llevó a cabo el día 23 de septiembre del año 2023. Quedan pendientes 3 días de capacitación que se llevarán a cabo durante el mes de octubre del año en curso.





La solicitud de una **capacitación externa en materia de Protocolo Cero** refleja el compromiso del Órgano Interno de Control por promover la profesionalización y la integridad en el ejercicio del servicio público. Estas acciones son congruentes con las políticas de prevención de riesgos, fomento a la igualdad de oportunidades y fortalecimiento de la cultura ética dentro del IMDUyV.

El seguimiento a esta capacitación permitirá contar con personal más consciente, responsable y capacitado para garantizar ambientes laborales seguros, libres de violencia y respetuosos de la dignidad humana.

b) **Capacitación en materia de Ética e Integridad en el Servicio Público**

El Órgano Interno de Control, en cumplimiento de sus atribuciones de **fomento a la cultura de legalidad, transparencia y rendición de cuentas**, ha impulsado acciones de formación dirigidas al personal del Instituto Municipal de Desarrollo Urbano y Vivienda (IMDUyV).

Dentro de estas acciones, se gestionó la **capacitación en Ética e Integridad en el Servicio Público**, con el propósito de fortalecer el **ambiente de control** y consolidar una cultura institucional basada en principios y valores que guíen la actuación de los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones. Razón por la que se solicitó a la **Dirección de Vinculación de la Secretaría Técnica del Sistema Anticorrupción del Estado de Hidalgo**, mediante oficio número

IMDUyV/O.I.C./0091/2025 de fecha 17 de septiembre del 2025, impartiera al personal del Instituto, una capacitación en materia de ética, a fin de reforzar los lineamientos establecidos en el **Código de Ética** y el **Código de Conducta** institucional.

Contenidos principales a abordar:

- Valores de integridad: legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia.
- Importancia de la ética como eje rector de la gestión pública.
- Conductas esperadas de los servidores públicos y ejemplos de buenas prácticas.
- Responsabilidad individual y colectiva en el fortalecimiento de la confianza ciudadana.

Participación:

Se contará con la asistencia del personal de distintas áreas del Instituto, lo que permitirá fomentar un espacio de reflexión y diálogo sobre la importancia de la ética en la vida institucional.

La capacitación en **Ética e Integridad en el Servicio Público** representará una acción estratégica para consolidar una administración pública orientada a la legalidad, la transparencia y la confianza ciudadana.

El Órgano Interno de Control continuará promoviendo actividades formativas de este tipo, como parte de una política de **profesionalización y prevención de riesgos**, que permita garantizar que la actuación de las personas servidoras públicas del IMDUyV

DEPENDENCIA: INSTITUTO MUNICIPAL DE
DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA.
ÁREA: ÓRGANO INTERNO DE CONTROL.
OFICIO NO. IMDUyV/O.I.C./0091/2025
TIZAYUCA, HIDALGO A 17 DE SEPTIEMBRE DEL 2025

LIC. RAFAEL HERRERA TANGO
DIRECTOR DE VINCULACIÓN DE LA SECRETARÍA TÉCNICA
DEL SISTEMA ANTICORRUPCIÓN DE HIDALGO
PRESENTE.

Por este conducto, le envío un cordial saludo y a su vez, me permito solicitarle de la manera más atenta su valioso apoyo a fin de que pueda brindar, en las instalaciones de este Instituto Municipal de Desarrollo Urbano y Vivienda, las siguientes capacitaciones dirigidas a la totalidad de los servidores públicos que conforman este organismo, los cuales ascienden a 52 personas.

1. Capacitación en materia de Anticorrupción.
2. Capacitación en Ética e Integridad en el Servicio Público.

Lo anterior con el propósito de fortalecer la cultura institucional de legalidad, transparencia y responsabilidad administrativa, así como coadyuvar en la formación de un servicio público íntegro y con apego a los principios que rigen la función pública.

Para efectos de coordinación y planeación de la fecha y hora de las capacitaciones, ponemos a su disposición el siguiente número de contacto y correo electrónico.

- Teléfono: 773 106 8463
- Correo electrónico: organo-interno-control@tizayuca.gob.mx

Agradeciendo de antemano la atención prestada a la presente, quedo atento a su amable respuesta y en espera de su confirmación.

ATENTAMENTE 


L.D. ESTEFANI YZEL RODRIGUEZ BARRERA
TITULAR DEL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL

tizayuca.gob.mx Calle Lázaro Cárdenas s/n, Q. Periboná, Tizayuca, Hidalgo C.P. 41012

se mantenga alineada con los valores de integridad y los objetivos institucionales.

Se pretende que el personal del IMDUyV, refuerce su conocimiento sobre los **principios y valores del servicio público**. Se genere mayor conciencia sobre la importancia de la **integridad institucional** como herramienta para prevenir riesgos y fortalecer la confianza de la ciudadanía. Reafirmar el compromiso de las personas servidoras públicas con la observancia del **Código de Ética y de Conducta**. Con ello, se contribuir directamente al fortalecimiento del **componente de ambiente de control** dentro del Sistema de Control Interno.

5.- verificación e implementación de lineamientos internos del Instituto Municipal de Desarrollo Urbano y Vivienda (IMDUyV)

La supervisión, implementación, así como la creación y aprobación de los **Lineamientos y Manuales internos** en el Instituto Municipal de Desarrollo Urbano y Vivienda (IMDUyV) reviste gran importancia, ya que constituyen instrumentos normativos y administrativos que fortalecen los objetivos del organismo descentralizado y permiten una gestión más transparente y aseguran el cumplimiento de la normatividad aplicable.

Como parte de las acciones vinculadas al **Ambiente de Control** en el marco del Sistema de Control Interno Institucional, se realizó la verificación de la elaboración de los lineamientos y manuales aplicables al Instituto:

- a) **Lineamientos del ejercicio de los recursos presupuestales del gasto del IMDUyV, objetivo de elaboración:**
 - Establecer las reglas claras para el **uso eficiente, transparente y ordenado** de los recursos públicos.
 - Contribuir a la **planeación y control del gasto**, evitando discrecionalidad y favoreciendo la rendición de cuentas.

- Permitir que cada área conozca los procedimientos para la **solicitud, autorización y aplicación de recursos**, reduciendo riesgos administrativos y financieros.
- b) **Lineamientos para el otorgamiento y comprobación del fondo revolvente del IMDUyV, objetivo de elaboración:**
- Regular la **administración y control del fondo revolvente**, asegurando su uso únicamente para fines institucionales.
 - Definir los **requisitos de comprobación de gastos**, garantizando transparencia en el manejo de recursos de carácter inmediato o menor cuantía.
 - Reducir riesgos de uso indebido o de falta de comprobación, fortaleciendo la disciplina financiera.
- c) **Manual de Procedimientos para el Reembolso por Gastos Médicos del IMDUyV, objetivo de elaboración:**
- Brindar certeza y uniformidad en el **otorgamiento de reembolsos médicos** a servidores públicos.
 - Establecer de forma clara los **criterios, requisitos y documentación** necesaria para acceder a este beneficio.
 - Evitar arbitrariedades y fomenta un trato **justo y equitativo** en la aplicación de apoyos médicos.
- d) **Lineamientos para el manejo y custodia de los Recursos Públicos, hasta su depósito en Instituciones Bancarias del IMDUyV, objetivo de elaboración:**
- Establecer las disposiciones y procedimientos internos para el manejo, custodia, traslado y depósito de los recursos públicos que ingresen al Instituto Municipal de Desarrollo Urbano y Vivienda (IMDUyV), con el fin de garantizar su integridad, seguridad y uso conforme a la normatividad aplicable.

El Órgano Interno de Control (OIC) constató la presentación, análisis y aprobación de estos documentos en la **Sexta Sesión Extraordinaria de la Junta de Gobierno**, lo cual es fundamental porque:

- Garantiza que el proceso se haya realizado con **legalidad, transparencia y apego a la normativa interna**.
- Fortalece el **Ambiente de Control**, al verificar que las decisiones estratégicas cuenten con aprobación formal y sean debidamente difundidas.
- Da certeza de que los lineamientos no solo existen, sino que fueron **analizados y validados** por el máximo órgano de decisión del Instituto.
- Permite al OIC dar **seguimiento a su implementación**, asegurando que los lineamientos se apliquen de manera efectiva y cumplan su propósito.
- Salvaguardar la integridad de los recursos hasta su depósito.

En conjunto, estos lineamientos y manuales constituyen **herramientas esenciales de control interno**, promueven la **eficiencia administrativa**, previenen riesgos de corrupción y fortalecen la confianza ciudadana en la gestión del IMDUyV.

La creación de lineamientos internos en el Instituto Municipal de Desarrollo Urbano y Vivienda (IMDUyV) obedece a la necesidad de contar con **instrumentos normativos claros y precisos** que regulen el uso, administración y comprobación de los recursos públicos.

En el ámbito de la **administración pública**, el manejo de recursos presupuestales, fondos revolventes y prestaciones al personal debe realizarse bajo principios de **legalidad, honradez, eficiencia, eficacia, economía, transparencia y rendición de cuentas**, establecidos en la Constitución del Estado, la Ley de Disciplina Financiera, la Ley de Presupuesto y Contabilidad Gubernamental y la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Hidalgo.

La ausencia de lineamientos específicos podría generar discrecionalidad, vacíos normativos o prácticas indebidas, lo cual aumentaría los riesgos de inobservancia

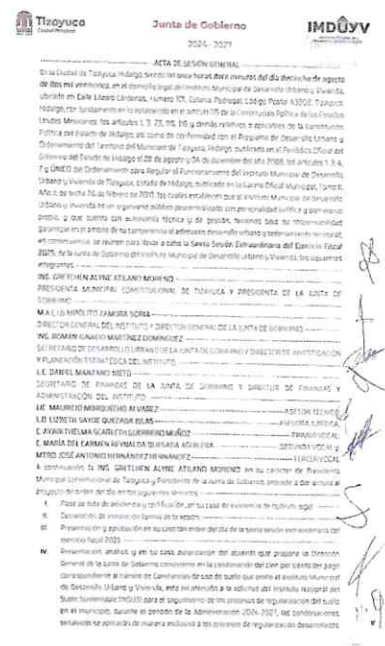
de la ley, uso ineficiente de recursos y posibles responsabilidades administrativas.

La necesidad de crear estos lineamientos responde a la obligación de la administración pública de garantizar un manejo **ordenado, transparente y eficiente** de los recursos públicos. Además, que el órgano Interno de Control le permite fortalecer el **Ambiente de Control** institucional, al establecer reglas claras que permiten supervisar y dar seguimiento a la correcta aplicación de los recursos y al cumplimiento de la normatividad vigente.

La participación del Órgano Interno de Control (OIC) en la aprobación de lineamientos por la Junta de Gobierno no es de carácter resolutorio (el OIC no aprueba), sino de carácter preventivo, vigilante y de acompañamiento técnico, dentro del marco del Ambiente de Control y de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Hidalgo.

Verifica que los lineamientos aprobados se difundan a las áreas correspondientes y se integren a la normatividad interna del Instituto. Supervisa la implementación práctica de los lineamientos, verificando que se apliquen en la operación diaria y da seguimiento a posibles denuncias, quejas o irregularidades relacionadas con su aplicación.

El Órgano Interno de Control, en el ejercicio de sus atribuciones de vigilancia, prevención y fortalecimiento del ambiente de control institucional, dio puntual acompañamiento al proceso de elaboración, revisión y validación de los Lineamientos del ejercicio de los recursos presupuestales del gasto del Instituto Municipal de Desarrollo Urbano y Vivienda, de los Lineamientos para el otorgamiento y comprobación del fondo revolvente del Instituto Municipal de Desarrollo Urbano y Vivienda, así como del Manual de Procedimientos para el Reembolso por Gastos



Médicos del Instituto Municipal de Desarrollo Urbano y Vivienda, constatando su debida presentación ante la Junta de Gobierno durante la Sexta Sesión Extraordinaria, su análisis y discusión por parte de los integrantes, y la aprobación formal de los acuerdos respectivos.

Asimismo, el OIC verificó que dichos lineamientos fueran integrados a la normatividad interna del Instituto, emitió observaciones preventivas orientadas a fortalecer la transparencia y la rendición de cuentas, y dio seguimiento al proceso administrativo hasta confirmar su difusión y publicación en la página oficial del IMDUyV, con lo cual se garantiza que los documentos aprobados no solo cuenten con la validez legal correspondiente, sino que además sean accesibles para las áreas administrativas y el público en general, promoviendo con ello la transparencia, la eficiencia en la gestión de recursos y el cumplimiento de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Hidalgo.

<https://imduyv.gob.mx/normativa-2/>



Tizayuca Inicio Transparencia Normativa Trámites y Servicios
Organismo Interno OIC 2025 Contacto 1er Entrega 2025 2da Entrega 2025
Ley General de Contabilidad Gubernamental Ley de Disciplina Financiera

"Primero Tizayuca"



Estado Libre y Soberano de Hidalgo



TIZAYUCA



Estado Libre y Soberano de Hidalgo

Con fundamento en el artículo 41, base III, apartado C, párrafo segundo y 134 párrafo octavo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículo 20, numeral 1 de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales; artículo 24, base II, párrafo noveno de la Constitución Política del Estado de Hidalgo y artículo 126, párrafo tercero del Código Electoral del Estado de Hidalgo, se informa a la ciudadanía, que algunas secciones de este portal de internet, quedarán suspendidas durante el tiempo que comprendan las campañas electorales federales y locales, hasta la conclusión de la respectiva jornada comicial.

Normativa
Comités
Manuales
Lineamientos

- LINEAMIENTOS DEL EJERCICIO DE LOS RECURSOS PRESUPUESTALES DEL GASTO DEL IMDUYV
- LINEAMIENTOS PARA EL MANEJO Y CUSTODIA DE LOS RECURSOS PUBLICOS HASTA SU DEPOSITO EN INSTITUCIONES BANCARIAS DEL IMDUYV
- LINEAMIENTOS PARA EL OTORGAMIENTO Y COMPROBACION DEL FONDO REVOLVENTE DEL IMDUYV
- LINEAMIENTOS PARA EL USO Y CONTROL DEL PARQUE VEHICULAR DEL IMDUYV





Enlaces
Tizayuca
Inicio
Transparencia
Normativa
Trámites y Servicios
Organismo Interno

Contacto
779 688 8740
institutodelavivienda@imduyv.gob.mx
Calle Lázaro Cárdenas #101, Colonia Pedregal, Tizayuca, Hidalgo, C.P. 43602

"Primero Tizayuca"



Con fundamento en el artículo 41, base III, apartado C, párrafo segundo y 134 párrafo octavo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículo 20, numeral 1 de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales; artículo 24, base II, párrafo noveno de la Constitución Política del Estado de Hidalgo y artículo 126, párrafo tercero del Código Electoral del Estado de Hidalgo, se informa a la ciudadanía, que algunas secciones de este portal de internet, quedarán suspendidas durante el tiempo que comprendan las campañas electorales federales y locales, hasta la conclusión de la respectiva jornada comicial.



Normativa	
Comités	
Manuales	- MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA EL REEMBOLSO POR GASTOS MEDICOS DEL IMDUYV - MANUAL DE INSTALACION PGR Y SED DEL IMDUYV 2025
Lineamientos	



Enlaces

Tizayuca
Inicio
Transparencia
Normativa
Trámites y Servicios
Organo Interno
OIC 2025
Contacto
1er Entrega 2025
2da Entrega 2025

Contacto

779 688 8740
institutodelavivienda@imduyv.gob.mx
Calle Lázaro Cárdenas #101, Colonia Pedregal,
Tizayuca, Hidalgo, C.P. 43802



6.- Desarrollo profesional y actualización continua.

I. Presupuesto Basado en Resultados y Anteproyecto de Presupuesto de Egresos (PBR)

Con el propósito de fortalecer el desarrollo profesional y la actualización continua del personal del Órgano Interno de Control (OIC) del Instituto Municipal de Desarrollo Urbano y Vivienda (IMDUyV), se llevó a cabo un proceso de capacitación en materia de Presupuesto Basado en Resultados (PBR).

Dicha capacitación fue impartida en modalidad en línea por el Gobierno del Estado de México, a través del Instituto Hacendario del Estado de México (IHAEM), como parte de los programas de formación orientados a mejorar las capacidades técnicas de los servidores públicos en materia de planeación, control y evaluación del gasto público.

Importancia de la capacitación

El Presupuesto Basado en Resultados (PBR) constituye una herramienta fundamental para la administración pública, ya que permite vincular la planeación estratégica con el ejercicio presupuestal, orientando los recursos hacia la obtención de resultados medibles en beneficio de la ciudadanía. Para el OIC, la capacitación en esta materia representa un instrumento de fortalecimiento institucional, pues: mejora la capacidad de evaluar la eficiencia y eficacia en la aplicación de los recursos asignados al Instituto Municipal de Desarrollo Urbano y Vivienda.

Las capacitaciones continuas, contribuyen a la identificación de indicadores de desempeño que sirven como referencia en la vigilancia y rendición de cuentas. Con ello se refuerza el ambiente de control, al dotar de mayores elementos técnicos al personal encargado de la supervisión y auditoría interna y se impulsa la profesionalización continua del personal, alineándola con los estándares nacionales de gestión financiera y control gubernamental.

Como parte de los objetivos de la capacitación, es fortalecer los conocimientos técnicos del personal del personal del Órgano Interno de Control en materia de

Presupuesto Basado en Resultados (PBR). Comprender la metodología del PBR, que vincula la asignación de recursos públicos con el logro de objetivos, indicadores y metas de los programas institucionales.

Además, impulsar la correcta aplicación de los componentes del control interno, específicamente en el ámbito del ambiente de control, mediante la integración de criterios de eficiencia, eficacia, economía y transparencia en el ejercicio del gasto.

Mejorar las capacidades de supervisión y evaluación del OIC respecto al uso de recursos públicos, alineando la fiscalización con la gestión orientada a resultados.

La capacitación recibida por el personal del Órgano Interno de Control, en materia de Presupuesto Basado en Resultados (PBR) representa un avance significativo en la consolidación de un órgano de control interno profesional, actualizado y con capacidad técnica para atender los retos de la gestión pública moderna.

El conocimiento adquirido permitirá fortalecer las labores de supervisión, fiscalización y acompañamiento preventivo al IMDUyV, asegurando que el gasto público se ejerza de manera eficiente, eficaz, económica, transparente y con un enfoque orientado a resultados.

Con estas acciones, el OIC contribuye al cumplimiento de los principios de legalidad, honradez y rendición de cuentas, así como a la consolidación del ambiente de control dentro del Instituto.



II. PROGRAMA ANUAL DE ADQUISICIONES

Dicha capacitación tuvo como propósito brindar a los servidores públicos los conocimientos técnicos y normativos necesarios para mejorar la vigilancia y supervisión de los procesos de adquisiciones, arrendamientos y servicios, en apego a los principios de **legalidad, eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez**.

Objetivos de la capacitación: Conocer el marco normativo que regula el Programa Anual de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios, así como su vinculación con la Ley de Adquisiciones y demás ordenamientos aplicables.

Fortalecer las capacidades técnicas del personal del OIC en materia de planeación, control y supervisión de los procesos de adquisición.

Comprender la importancia del PAA como herramienta de planeación y control presupuestal en la administración pública e impulsar el ambiente de control institucional, mediante la correcta verificación de que las adquisiciones se realicen de forma programada, transparente y alineada con las necesidades del IMDUyV.

Para el OIC, esta capacitación es de gran relevancia porque: mejora la capacidad de verificar que las adquisiciones se ajusten a la normativa y al presupuesto autorizado. Permite detectar oportunamente riesgos de discrecionalidad, sobrepuestos o adjudicaciones indebidas.

Contribuye a dar seguimiento a los procesos de licitación, adjudicación y contratación con criterios de transparencia y equidad y fortalece la elaboración de informes de control interno, al contar con elementos técnicos para evaluar la ejecución del PAE.

Asimismo, el dominio de esta materia refuerza el ambiente de control, al garantizar que los recursos públicos destinados a adquisiciones sean ejercidos con criterios de economía y en estricto apego a la normatividad.

La capacitación recibida por el personal del OIC en materia de Programa Anual de Adquisiciones constituye un paso importante para consolidar la profesionalización y especialización de los servidores públicos encargados de la vigilancia y control interno en el IMDUyV.

El OIC funge como **instancia de vigilancia y asesoría preventiva**, asegurando que los procesos de adquisiciones se realicen con apego al marco normativo, lo que al tener una adecuada capacitación por parte del Órgano Interno de Control, permitirá colaborar con el Comité de Adquisiciones, Arrendamiento y Servicios del Instituto Municipal de Desarrollo Urbano y Vivienda, con la finalidad de identificar riesgos y promover la **imparcialidad y objetividad** en la toma de decisiones del Comité y garantizar que los procesos de adquisiciones sean documentados, verificables y auditables.

La colaboración del OIC con el Comité de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios beneficia al IMDUyV porque fortalece el control interno, asegura transparencia, previene riesgos de corrupción, mejora la eficiencia en la gestión de recursos y genera confianza ciudadana en el uso del presupuesto público.



III. MARCO INTEGRADO DE CONTROL INTERNO

Objetivos de la capacitación: Conocer y comprender los principios, componentes y objetivos del MICI como modelo rector para la administración pública.

Fortalecer habilidades técnicas para implementar controles que aseguren la transparencia, eficiencia y eficacia en la gestión institucional.

Identificar riesgos administrativos y diseñar mecanismos de mitigación basados en los lineamientos del Marco Integrado de Control Interno (MICI) y promover la cultura de integridad y rendición de cuentas, mediante la aplicación práctica de los estándares de control interno.

La importancia de tomar dicha capacitación, permite que el personal del OIC cuente con herramientas normativas y metodológicas actualizadas, alineadas a estándares nacionales e internacionales de control interno. Con lo anterior, se busca contribuir que el Instituto Municipal de Desarrollo Urbano y Vivienda, refuerce su ambiente de control, generando mayor confianza en la administración y uso de los recursos públicos.

Además, se fomenta la armonización de procesos administrativos, reduciendo riesgos de incumplimiento normativo y observaciones por parte de órganos fiscalizadores y posibilita que el OIC actúe no solo como ente vigilante, sino también como agente de mejora continua, asesorando en la implementación de controles preventivos.

La capacitación en el Marco Integrado de Control Interno (MICI) representa un avance significativo en la profesionalización del personal del OIC del organismo descentralizado, ya que brinda conocimientos clave para consolidar el componente de ambiente de control. Este esfuerzo se traduce en mayor eficiencia institucional, reducción de riesgos administrativos y fortalecimiento de la transparencia y rendición de cuentas, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos estratégicos del Instituto y al uso responsable de los recursos públicos.

Esta capacitación se enmarca en las acciones de **desarrollo profesional y actualización continua**, indispensables para atender de manera eficaz el componente de *ambiente de control* dentro del sistema de control interno.



IV. El servicio público. Servir mejor a la sociedad

El servicio público representa la esencia de la administración gubernamental, al constituirse como el medio a través del cual el Estado atiende y satisface las necesidades de la sociedad. Bajo esta premisa, el Órgano Interno de Control (OIC)

ha considerado necesario fortalecer en el personal del IMDUyV la conciencia de que la función pública debe ejercerse con un profundo sentido de responsabilidad social, ética e integridad.

En este marco, durante el tercer trimestre de 2025, se llevó a cabo una capacitación en materia de “El servicio público: Servir mejor a la sociedad”, cuyo propósito fue que parte del personal del Órgano Interno de Control del Instituto Municipal de Desarrollo Urbano y Vivienda, reforzara los valores y principios que deben guiar su actuación diaria, en beneficio directo de la ciudadanía.

7.- inducción y evaluación del desempeño.

El componente de **Ambiente de Control**, previsto en el Modelo de Control Interno para la Administración Pública, constituye la base fundamental para asegurar la integridad, eficiencia y eficacia en el desempeño de los servidores públicos y en la gestión de los recursos institucionales. Dentro de este componente, se establecen principios clave como la integridad y valores éticos, el compromiso con la competencia, la adecuada estructura organizacional, la asignación clara de responsabilidades, la supervisión y la mejora continua.

En este contexto, el **Órgano Interno de Control (OIC)** desempeña un papel estratégico en la vigilancia, prevención y fortalecimiento de dichos principios, por lo que resulta indispensable contar con herramientas que permitan evaluar de manera periódica y objetiva el grado de cumplimiento de sus funciones.

Importancia del cuestionario de autoevaluación interna

La aplicación del cuestionario de autoevaluación interna del Órgano Interno de Control, representa una herramienta metodológica de gran valor para medir objetivamente el cumplimiento del Ambiente de Control, permitiendo identificar en qué medida el OIC aplica los principios de ética, competencia, responsabilidad, supervisión y mejora continua.

Esto con la finalidad de detectar áreas de oportunidad, facilita así, la identificación de debilidades o riesgos en los procesos de vigilancia y control, lo que permite implementar acciones preventivas.

Con ello se fortalece la rendición de cuentas, brindando evidencia documental y medible del compromiso del OIC con la transparencia y la legalidad. Al contar con resultados sistematizados, el Órgano Interno de Control, puede comparar avances entre periodos y aplicar buenas prácticas.

En materia de servicio público, esto genera confianza institucional y social. La autoevaluación refleja un compromiso del Órgano Interno de Control, con la honestidad, imparcialidad y legalidad, principios rectores de la función pública.

La aplicación del cuestionario de autoevaluación interna, es un mecanismo indispensable para consolidar un **ambiente de control sólido y confiable** dentro del Instituto Municipal de Desarrollo Urbano y Vivienda. Su importancia radica en que no solo permite medir el desempeño del órgano de control, sino que además impulsa una cultura de **integridad, prevención y mejora continua**, fortaleciendo la transparencia en el ejercicio de los recursos públicos y asegurando el cumplimiento de los objetivos institucionales.

En este sentido, se recomienda que el cuestionario se aplique de manera **periódica** (al menos una vez al año) y que los resultados sean integrados a un **informe de seguimiento** presentado ante la Junta de Gobierno, a fin de garantizar la trazabilidad y efectividad de las acciones del Órgano Interno de Control.

Resultados obtenidos

Se aplicó el cuestionario de autoevaluación interna conformado por 20 preguntas, distribuidas en seis apartados vinculados con los principios del componente de **Ambiente de Control**.

- **14 preguntas calificadas con 5 (Siempre)** → Representa el **70% del total**, lo que refleja un cumplimiento pleno y consistente en la mayoría de los indicadores.
- **6 preguntas calificadas con 4 (Casi siempre)** → Representa el **30% del total**, lo que indica que, si bien existe un alto nivel de cumplimiento, aún hay espacios para fortalecer la aplicación de algunos principios.

- **Promedio general:** 4.7/5 → Nivel **óptimo de desempeño**, con alta confiabilidad en el cumplimiento de los principios de integridad, competencia, responsabilidad, supervisión y mejora continua.

Análisis de resultados

Fortalezas detectadas: El Órgano Interno de Control demuestra un alto grado de integridad y apego a valores éticos, garantizando imparcialidad y objetividad en sus funciones.

- Se evidencia un compromiso con la competencia, ya que el personal cuenta con capacitación y actualización suficiente para cumplir sus funciones.
- La estructura organizacional es clara y funcional, lo que favorece la eficiencia en la atención de procesos.
- Se cumple con la supervisión y rendición de cuentas, lo que incrementa la confianza institucional.

Áreas de oportunidad:

En las respuestas calificadas con 4, se observa que existen procesos que “casi siempre” se cumplen, lo cual evidencia que todavía hay aspectos que pueden perfeccionarse, particularmente en:

- Mayor sistematización de la mejora continua.
- Ampliar la capacitación en nuevas áreas de riesgos de corrupción.
- Fortalecer los mecanismos de autoevaluación y seguimiento de observaciones internas.

El resultado global del cuestionario (promedio de 4.7) refleja un **alto nivel de madurez institucional del Órgano Interno de control, en materia de Ambiente de Control**, con prácticas consolidadas de ética, responsabilidad y supervisión. Sin embargo, el hecho de que un 30% de las respuestas se ubicaran en nivel “**casi siempre**” indica que aún es necesario mantener un enfoque preventivo y no conformarse con los logros alcanzados.

La consolidación del OIC requiere continuar fortaleciendo la cultura de integridad y la gestión de riesgos de corrupción, así como impulsar la modernización de sus procesos. Con ello, se asegurará que el **Ambiente de Control** del IMDUyV siga siendo una base sólida para la transparencia, la eficiencia y la rendición de cuentas.

Conclusiones y recomendaciones

En cumplimiento de las funciones de vigilancia, asesoría y prevención que corresponden al Órgano Interno de Control (OIC), y con base en los lineamientos establecidos en el Sistema de Control Interno Gubernamental, se realizó una revisión del componente denominado **“Ambiente de Control”**, el cual constituye la base para la integridad, la eficiencia administrativa y la correcta operación del IMDUyV.

Derivado de esta revisión, se identificó la necesidad de **reforzar las acciones y mecanismos internos** para consolidar una cultura organizacional orientada a la legalidad, la transparencia, la ética pública y la rendición de cuentas.

Observaciones generales

Si bien el Instituto cuenta con documentos normativos y lineamientos aprobados por la Junta de Gobierno, es necesario fortalecer su difusión y comprensión por parte de todo el personal.

Se identifican áreas de oportunidad en materia de capacitación continua, principalmente respecto a valores éticos, responsabilidades administrativas y control interno.

El proceso de evaluación del desempeño institucional presenta áreas de oportunidad para mejorar de manera integral la aplicación de principios éticos y de integridad en el ejercicio de funciones.

Se recomienda:

- Mantener estas sesiones como parte del proceso de inducción institucional para todo personal de nuevo ingreso.
- Reforzar periódicamente la difusión de los Códigos mediante talleres y recordatorios institucionales.
- Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación, como cuestionarios de percepción, para medir el impacto de estas acciones en el clima laboral.
- Establecer un programa de reconocimiento a la integridad y buenas prácticas.
- Reforzar la capacitación en prevención de conflictos de interés y uso responsable de los recursos públicos.
- Continuar aplicando de manera periódica instrumentos de medición como este cuestionario, con el fin de dar seguimiento a los avances en materia de ambiente de control y clima laboral.
- Implementar un **sistema de seguimiento** a las recomendaciones del OIC y auditorías internas, con responsables y plazos definidos.
- Reforzar los **canales de denuncia interna** para detectar irregularidades, garantizando confidencialidad y protección contra represalias.
- Formalizar la mejora continua: Establecer un plan anual de acciones correctivas y preventivas derivadas de la autoevaluación.
- Ampliar la capacitación especializada: Incluir temas de auditoría preventiva, gobierno digital y herramientas tecnológicas de control, para anticiparse a riesgos emergentes.
- Aplicación periódica del cuestionario de control interno: Reaplicar esta herramienta de forma anual para medir avances y comparativos, generando evidencia de mejora continua.
- Se recomienda implementar un mecanismo y actividades de reconocimiento en el que elabore un programa de Nominaciones por Integridad y Ejemplo Ético a personas servidoras públicas del Instituto Municipal de Desarrollo Urbano y Vivienda.

El Órgano Interno de Control recomienda al Instituto Municipal de Desarrollo Urbano y Vivienda la adopción de las medidas descritas, con el fin de consolidar un **Ambiente de Control sólido y efectivo**, que asegure el cumplimiento normativo, la prevención de riesgos administrativos y la promoción de una gestión pública transparente y eficiente.

El seguimiento a estas recomendaciones permitirá fortalecer la confianza ciudadana, mejorar la eficiencia institucional y garantizar el uso responsable de los recursos públicos.

Vo. Bo.

MTRO. HIPÓLITO ZAMORA SORIA

**DIRECCIÓN
GENERAL**

TIZAYUCA, HGO.

**DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO
MUNICIPAL DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA.**

APROBÓ

L.D. ESTEFHANI ITZEL RODRÍGUEZ BARRERA

**TITULAR DEL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE
DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA.**

