



INSTITUTO MUNICIPAL DE
DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA

**INFORME DE LAS ACTIVIDADES
IMPLEMENTADAS DENTRO DEL
COMPONENTE DE AMBIENTE DE
CONTROL DEL CUARTO TRIMESTRE QUE
CORRESPONDE DEL MES DE OCTUBRE
AL MES DE DICIEMBRE 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

El presente Informe Final correspondiente al cuarto trimestre del ejercicio fiscal 2025 se emite en cumplimiento a lo dispuesto por la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Hidalgo, los Lineamientos en Materia de Control Interno para la Administración Pública Estatal y Municipal y los instrumentos de planeación institucional aprobados para el periodo. Su elaboración tiene por objeto presentar una evaluación integral del componente de **Ambiente de Control** del Instituto Municipal de Desarrollo Urbano y Vivienda, con base en las actividades ejecutadas a lo largo del año, así como en las acciones de mejora emprendidas para fortalecer la cultura de integridad, legalidad y responsabilidad en el servicio público.

Este informe constituye el cierre técnico del ciclo anual de supervisión, verificación y seguimiento realizado por el Órgano Interno de Control respecto de los elementos que integran el Ambiente de Control, considerado como el fundamento esencial del Sistema de Control Interno Institucional. En él se sintetizan los resultados más relevantes de los cuatro trimestres, se analiza la

evolución del comportamiento organizacional, se valoran los mecanismos preventivos implementados y se verifica el nivel de cumplimiento de las obligaciones administrativas y éticas de las personas servidoras públicas.

Asimismo, el informe expone las principales áreas de oportunidad detectadas durante el ejercicio y detalla las acciones de mejora atendidas y solventadas por las unidades administrativas, permitiendo emitir un juicio objetivo sobre el grado de madurez institucional alcanzado al cierre del año. Su contenido busca garantizar transparencia, rendición de cuentas y continuidad en las estrategias orientadas al fortalecimiento del control interno, asegurando que la operación del Instituto se mantenga en apego a los principios de legalidad, eficiencia, imparcialidad, transparencia e integridad.

En términos generales, este documento permite valorar el desempeño anual del Instituto en materia de Ambiente de Control, identificando avances, retos y perspectivas para el ejercicio subsecuente, consolidando con ello una visión clara y fundamentada del estado que guarda la cultura institucional en materia ética y de cumplimiento normativo.

Antecedentes

Durante el ejercicio fiscal 2025, se implementaron diversos mecanismos orientados a consolidar una cultura de integridad en el servicio público. Entre ellos destacan actividades permanentes de difusión del Código de Ética y Código de Conducta del Instituto, capacitaciones dirigidas al personal adscrito al Instituto Municipal de Desarrollo Urbano y Vivienda, así como ejercicios de sensibilización sobre la importancia del comportamiento ético en el desempeño de funciones.

En esta última etapa del año se realizó la verificación del grado de cumplimiento de dichas acciones, evaluando su impacto y la adherencia de las personas servidoras públicas a los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia.

Para ello, el Órgano Interno de Control aplicó instrumentos de análisis que comprendieron: revisión documental de evidencias de capacitación, difusión del Código de Ética y Código de Conducta del Instituto. Se corroboró que la mayoría de las personas

adscritas al IMDUyV recibió, como mínimo, una acción formativa relacionada con la normativa ética y conductual.

Derivado de la evaluación realizada en este cuarto trimestre, se identificó que el nivel de cumplimiento de las actividades programadas alcanzó un grado satisfactorio. Las áreas del Instituto mostraron avances en la apropiación de los valores institucionales, evidenciando una mejora en el entendimiento del contenido del Código de Ética, las Reglas de Integridad y las obligaciones establecidas por la Ley de Responsabilidades Administrativas. No obstante, se detectó la necesidad de continuar reforzando la adopción de prácticas preventivas orientadas a inhibir conductas que puedan constituir faltas administrativas, especialmente en materia de manejo de información, uso adecuado de recursos y atención ciudadana.

En el primer trimestre del ejercicio fiscal 2025, el Órgano Interno de Control del Instituto Municipal de Desarrollo Urbano y Vivienda llevó a cabo diversas acciones orientadas al fortalecimiento del componente de Ambiente de Control, con fundamento en el Programa Presupuestario y en las disposiciones en materia de control interno aplicables al Instituto. Las actividades realizadas permitieron establecer avances significativos en materia de ética pública, profesionalización, transparencia y fortalecimiento institucional.

a) Difusión del Código de Ética y Código de Conducta

Se ejecutaron actividades permanentes de difusión orientadas a promover una cultura de integridad entre las personas servidoras públicas del Instituto. Las acciones incluyeron:

- Publicación y difusión de los instrumentos normativos en la página institucional oficial.
- Comunicación interna a través del grupo oficial de WhatsApp, garantizando acceso directo y permanente a dichos documentos.
- Sensibilización sobre la importancia de la conducta ética y la alineación a los principios de legalidad, integridad, imparcialidad, honradez y eficiencia.
- Realización de **capacitaciones presenciales**, impartidas por la Titular del Órgano Interno de Control, con participación de diversas áreas administrativas.

Estas acciones permitieron que el personal reforzara su conocimiento de las obligaciones éticas que rigen su actuar y sentaron bases para posteriores mecanismos de evaluación de integridad institucional.

b) Capacitación y Difusión del Reglamento Interno

Como parte del fortalecimiento del ambiente de control, se impartió capacitación referente al Reglamento Interno del Instituto, con el objetivo de:

- Clarificar roles, atribuciones y responsabilidades.
- Mejorar la eficacia operativa de cada unidad administrativa.
- Garantizar el cumplimiento de la normativa aplicable.
- Fortalecer la transparencia y la rendición de cuentas.

La difusión del Reglamento contribuyó a la adecuada ejecución de funciones sustantivas y al fortalecimiento del clima institucional basado en la disciplina normativa.

c) Profesionalización del Personal del Órgano Interno de Control

Las personas servidoras públicas adscritas al Órgano Interno de Control participaron en diversas capacitaciones de actualización profesional. Entre los temas abordados destacan:

- Metodología para elaboración de manuales de organización y procedimientos.
- Atribuciones y funciones de autoridades municipales.
- Planeación estratégica.
- Presupuesto basado en Resultados y Sistema de Evaluación del Desempeño.
- Ética e integridad en el servicio público.
- Procedimiento Administrativo de Ejecución.
- Diagnóstico de desarrollo social y marco lógico.

La capacitación continua fortaleció las competencias técnica-operativas del personal, mejorando la calidad de las revisiones, verificaciones e intervenciones propias del OIC.

d) Entregas mensuales de Unidades Administrativas

Con el fin de asegurar un monitoreo efectivo de riesgos y desempeño institucional, se solicitó a las seis Unidades Administrativas la entrega mensual de informes ejecutivos.

Esto permitió:

- Supervisar el desempeño operativo y administrativo.
- Detectar a tiempo desviaciones, riesgos o áreas susceptibles de mejora.
- Verificar el uso adecuado de los recursos.
- Identificar oportunidades de optimización administrativa.
- Dar soporte documental a la rendición de cuentas.

La información proporcionada permitió contar con una visión clara y sistemática del funcionamiento institucional y contribuyó a la mejora continua de los procesos internos.

Atención a las Mejoras del Primer Trimestre

Derivado del análisis de las actividades realizadas durante el primer trimestre, este Órgano Interno de Control identificó diversas áreas de oportunidad que requieren atención continua para fortalecer el ambiente de control institucional. Si bien se observaron avances significativos en la difusión normativa, capacitación y cumplimiento de obligaciones administrativas, persiste la necesidad de consolidar mecanismos que garanticen una cultura de integridad más robusta y un desempeño institucional homogéneo en todas las unidades del Instituto.

En primer lugar, se advirtió que, aunque la difusión del Código de Ética, el Código de Conducta y demás instrumentos de integridad permitió reforzar el conocimiento de las obligaciones aplicables a las personas servidoras públicas, es indispensable implementar esquemas de evaluación periódica que permitan medir el grado real de comprensión y aplicación práctica de dichos principios.



Por lo que, como más delante se describe. Se efectuaron diversas capacitaciones y controles de evaluación que permitieron reforzar los conocimientos el personal del IMDÜyV, en materia de ética y conducta

Asimismo, se observó que las acciones de capacitación impartidas durante el primer periodo, si bien resultaron beneficiosas, requieren ampliarse para alcanzar a un mayor número de integrantes del Instituto y garantizar que todas las áreas cuenten con un nivel homogéneo de formación lo que permitió asegurar la cobertura y continuidad necesarias para fortalecer las competencias del personal.

El análisis de los informes mensuales mostró también la conveniencia de avanzar hacia una mayor estandarización de procesos y prácticas administrativas. Algunas unidades requieren actualizar o fortalecer sus manuales de organización, procedimientos e instrumentos de control operativo, a fin de asegurar que la información que proporcionan sea consistente, verificable y útil para la toma de decisiones. Contar con procesos más documentados permitirá mejorar la trazabilidad y facilitar la supervisión interna.

En conjunto, las mejoras detectadas reflejaron la importancia de continuar consolidando un ambiente de control que favorezca el cumplimiento normativo, la transparencia y la integridad.

Atención a las Mejoras del Segundo Trimestre

El análisis de las acciones realizadas durante el segundo trimestre permitió identificar diversos aspectos que requieren fortalecimiento y atención estratégica para consolidar un ambiente de control más robusto dentro del Instituto Municipal de Desarrollo Urbano y Vivienda. Si bien se observaron avances importantes en materia normativa, de capacitación y de difusión institucional, también se detectaron áreas de oportunidad que deberán atenderse de manera integral durante los trimestres subsecuentes.

En primer término, derivado del seguimiento a las evaluaciones realizadas a las unidades administrativas en el primer trimestre, se advirtió la necesidad de fortalecer la coordinación institucional, particularmente en áreas que presentaron riesgos para el cumplimiento de sus metas programadas. La experiencia observada en la Dirección de Investigación y Planeación Estratégica permitió identificar la importancia de contar con una planeación más sólida, acompañada de objetivos realistas, acciones estratégicas debidamente alineadas al marco normativo y mecanismos de seguimiento más precisos.

Este antecedente refuerza la necesidad de continuar trabajando conjuntamente con las direcciones para asegurar que los Programas Presupuestarios reflejen de manera adecuada la capacidad operativa real y las metas institucionales.

Asimismo, la verificación relacionada con la difusión del Código de Ética y el Código de Conducta mostró avances en materia de publicidad física y digital, así como una amplia sensibilización del personal. Sin embargo, se identificó la conveniencia de seguir reforzando los ejercicios de socialización de estos instrumentos, con el propósito de asegurar que su conocimiento no solo permanezca vigente, sino que también se traduzca en conductas institucionales que favorezcan la integridad y el respeto en el desempeño diario. La presencia de nuevos ingresos en el Instituto hace indispensable continuar emitiendo cartas compromiso y fortalecer los procesos de inducción para asegurar que toda persona servidora pública cuente con una comprensión clara de sus responsabilidades éticas desde el inicio de sus funciones.



Por otro lado, el trabajo realizado con el Comité de Ética evidenció la importancia de mantener una capacitación continua en materia de integridad pública. La participación del personal en cursos especializados demostró un compromiso institucional con el fortalecimiento de la ética, aunque también reveló la necesidad de ampliar la cobertura y diversificar los contenidos formativos, de modo que los miembros del Comité y del Órgano Interno de Control cuenten con herramientas actualizadas que les permitan desempeñar adecuadamente sus funciones de análisis, prevención y acompañamiento ante posibles conductas indebidas.

En materia de profesionalización interna, la capacitación relacionada con el Marco Lógico y la Construcción de Indicadores representó un avance significativo para la mejora de las tareas de supervisión, planeación y evaluación del Órgano Interno de Control. No obstante, se identificó que será necesario continuar con procesos formativos que consoliden estas herramientas, a fin de asegurar un seguimiento más preciso de los objetivos institucionales y una identificación más oportuna de los riesgos asociados a la gestión pública.

Finalmente, se determinó que el Instituto requiere avanzar hacia la elaboración de un programa integral en materia de integridad, que articule acciones específicas orientadas

a la promoción de la cultura ética, la prevención de conductas irregulares y la actualización permanente del personal en materia de responsabilidades administrativas. Este programa deberá permitir un enfoque preventivo más sólido y brindar mecanismos de seguimiento que garanticen que las acciones implementadas tengan impacto real en la conducta institucional.

En conjunto, las áreas de oportunidad detectadas durante el segundo trimestre evidencian la importancia de continuar consolidando un ambiente organizacional orientado a la legalidad, la transparencia y el cumplimiento de objetivos. El Órgano Interno de Control reitera su compromiso de impulsar las acciones necesarias para fortalecer la integridad institucional, acompañar a las áreas en el cumplimiento de sus responsabilidades y promover un control interno eficiente y alineado al marco normativo aplicable.

Atención a las Mejoras del Tercer Trimestre

El análisis realizado durante el tercer trimestre permitió identificar diversas áreas de oportunidad que requieren fortalecimiento dentro del componente de Ambiente de Control, particularmente en lo referente a la consolidación de una cultura institucional basada en la integridad, la transparencia y el uso responsable de los recursos públicos. Si bien las acciones ejecutadas en este periodo reflejan avances significativos, especialmente en materia de difusión normativa, inducción al personal de nuevo ingreso, aplicación de instrumentos de evaluación interna y profesionalización del personal, también se identificaron puntos que deben ser reforzados para asegurar la continuidad y la madurez del sistema de control interno.

En primer lugar, la incorporación de nuevas personas servidoras públicas evidenció la necesidad de robustecer los procesos de inducción institucional, ya que estos resultan determinantes para garantizar que el personal conozca desde su ingreso el Código de Ética, el Código de Conducta, las reglas de integridad y las responsabilidades administrativas aplicables. Aunque se llevó a cabo la difusión correspondiente y la firma de cartas compromiso, se identificó la conveniencia de establecer un mecanismo más estructurado y permanente de inducción, que incluya módulos temáticos, materiales de estudio y una evaluación básica de comprensión. Esto permitiría un estándar uniforme de conocimientos iniciales y una mayor claridad sobre las expectativas institucionales.

Asimismo, la difusión de los Códigos de Ética y Conducta a terceros vinculados, como proveedores y contratistas, constituye un avance importante, pues amplía el alcance del

ambiente de control más allá del personal interno. No obstante, se observó que estas acciones deben continuar reforzándose mediante formatos estandarizados de entrega, mecanismos de verificación y registros formales que acrediten que todos los actores externos han recibido, comprendido y aceptado los lineamientos éticos del Instituto. Este seguimiento permitirá reducir riesgos de conflicto de interés y asegurar que la conducta de terceros sea congruente con los valores institucionales.

En relación con la aplicación del cuestionario de integridad, conducta y clima laboral, los resultados permitieron contar con un diagnóstico institucional más claro sobre la percepción del personal respecto a valores éticos, mecanismos de denuncia, liderazgo y relaciones laborales. Aunque los resultados mostraron una aceptación generalizada de los principios institucionales, se identificaron áreas que requieren atención, especialmente en la difusión y fortalecimiento de canales de denuncia, la prevención de favoritismos y la promoción de buenas prácticas que refuerzen el reconocimiento a la integridad. Estas áreas requieren estrategias más específicas, como campañas informativas, recordatorios institucionales, mecanismos de acompañamiento y retroalimentación periódica.

De igual forma, la autoevaluación interna del Órgano Interno de Control constituyó un ejercicio valioso para medir su desempeño en materia de ética, responsabilidad y supervisión. Los resultados obtenidos reflejan un grado alto de madurez institucional, aunque también permiten identificar la necesidad de avanzar hacia una mayor sistematización de la mejora continua, ampliar la capacitación en nuevas áreas de riesgo y fortalecer los mecanismos internos de seguimiento a observaciones y recomendaciones. Este ejercicio evidenció la importancia de consolidar procesos internos más estructurados que permitan mantener el estándar alcanzado y evitar retrocesos en la eficacia del componente.

Las diversas capacitaciones impartidas al personal del Instituto, particularmente en temas de Protocolo Cero, ética pública, integridad y marco integrado de control interno, representan un avance fundamental en la profesionalización del personal. Sin embargo, se observó la necesidad de fortalecer el seguimiento posterior a las capacitaciones, a fin de asegurar que los conocimientos adquiridos se traduzcan en prácticas institucionales concretas. Para ello, se recomienda establecer mecanismos de evaluación posterior, talleres de retroalimentación y ejercicios de aplicación práctica, que permitan consolidar lo aprendido y detectar necesidades adicionales de capacitación.

Finalmente, la elaboración y validación de lineamientos internos en materia de recursos presupuestales, fondos revolventes, reembolsos médicos y manejo de recursos hasta su depósito constituyen un paso importante hacia la estandarización de procesos administrativos. No obstante, se identificó la necesidad de reforzar la implementación real de dichos instrumentos, asegurando que todas las unidades administrativas cuenten con capacitación específica, así como mecanismos de verificación para evaluar su correcta aplicación. La existencia de lineamientos es positiva, pero su efectividad depende de su cumplimiento, por lo que el seguimiento del Órgano Interno de Control será esencial en los trimestres siguientes.

En conjunto, las mejoras identificadas durante el tercer trimestre reflejan la importancia de continuar fortaleciendo un ambiente de control sólido, basado en la integridad institucional, la profesionalización del personal y la consolidación de herramientas preventivas.

Diagnóstico de Percepción y Clima Ético (Enfoque Cualitativo y Cuantitativo)

Este tipo de diagnóstico está enfocado en entender las creencias, actitudes y valores de las personas servidoras públicas del Instituto Municipal de Desarrollo Urbano y Vivienda.

Para el Órgano Interno de Control, fue fundamental trabajar y difundir la cultura Ética y conducta con el que se deba regir el actuar del servicio público, porque la cultura no es solamente que esté escrita en Códigos internos o en normativas aplicables, sino lo que las personas que integran el Instituto realmente lo crean y perciban.

Encuestas de Clima Ético:

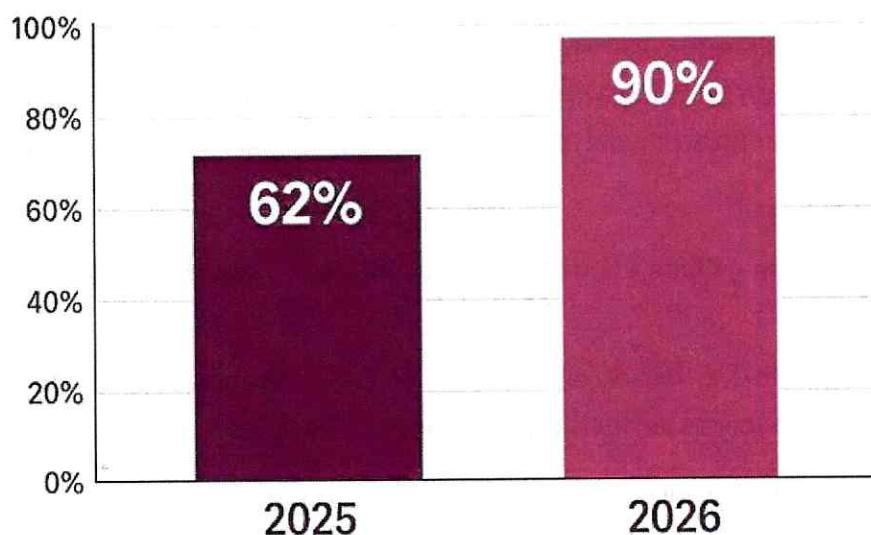
Descripción: Cuestionarios anónimos y estandarizados que miden variables como: la percepción de la ética pública, en conocimiento de la normativa interna que rige la conducta con la que se deben conducir las personas servidoras públicas que integran el Instituto Municipal de Desarrollo Urbano y Vivienda y la confianza en los sistemas de control.

Se tiene proyectado que para el año 2026, la taza de evaluación ascienda a un mínimo de 90% de participación puntual por parte del personal del Instituto.

Imagen ilustrativa generada por el OIC, IMDÜyV, proyección al año 2026

EVALUACIÓN Y PROYECCIÓN DE PARTICIPACIÓN EN EVALUACIÓN DE ÉTICA PÚBLICA

■ PARTICIPACIÓN EN EVALUACIÓN DE ÉTICA PÚBLICA



Utilidad: Proporciona datos cuantitativos que permiten establecer una línea base, medir el progreso a lo largo del tiempo y comparar áreas o departamentos entre sí (Termómetro de la cultura ética).

Descripción: Capacitaciones Externas con grupos de personas servidoras públicas en materia de **Protocolo Cero, Violencia Política contra las Mujeres en Razón de Género y en materia de Ética e integridad en el Servicio Público**, para discutir abiertamente dilemas éticos, barreras para actuar con integridad y sugerencias de mejora.

INFORME FINAL DEL CUARTO TRIMESTRE

El análisis realizado durante el primer, segundo y tercer trimestre; permitió identificar diversas áreas de oportunidad que requieren fortalecimiento dentro del componente de Ambiente de Control, particularmente en lo referente a la consolidación de una cultura institucional basada en la integridad, la transparencia y el uso responsable de los recursos públicos. Si bien las acciones ejecutadas en este periodo reflejan avances significativos, especialmente en materia de difusión normativa, inducción al personal de nuevo ingreso, aplicación de instrumentos de evaluación interna y profesionalización del personal, también se identificaron puntos que deben ser reforzados para asegurar la continuidad y la madurez del sistema de control interno.

AMBIENTE DE CONTROL



En primer lugar, la incorporación de nuevas personas servidoras públicas evidenció la necesidad de robustecer los procesos de inducción institucional, ya que estos resultan determinantes para garantizar que el personal conozca desde su ingreso el Código de Ética, el Código de Conducta, las reglas de integridad y las responsabilidades administrativas aplicables. Aunque

se llevó a cabo la difusión correspondiente y la firma de cartas compromiso, se identificó la conveniencia de establecer un mecanismo más estructurado y permanente de inducción, que incluya módulos temáticos, materiales de estudio y una evaluación básica de comprensión. Esto permitiría un estándar uniforme de conocimientos iniciales y una mayor claridad sobre las expectativas institucionales.

Asimismo, la difusión de los Códigos de Ética y Conducta a terceros vinculados, como proveedores y contratistas, constituye un avance importante, pues amplía el alcance del ambiente de control más allá del personal interno. No obstante, se observó que estas acciones deben continuar reforzándose mediante formatos estandarizados de entrega, mecanismos de verificación y registros formales que acrediten que todos los actores externos han recibido, comprendido y aceptado los lineamientos éticos del Instituto. Este seguimiento permitirá reducir riesgos de conflicto de interés y asegurar que la conducta de terceros sea congruente con los valores institucionales.

En relación con la aplicación del cuestionario de integridad, conducta y clima laboral, los resultados permitieron contar con un diagnóstico institucional más claro sobre la percepción del personal respecto a valores éticos, mecanismos de denuncia, liderazgo y relaciones laborales.

De igual forma, la autoevaluación interna del Órgano Interno de Control constituyó un ejercicio valioso para medir su desempeño en materia de ética, responsabilidad y supervisión. Los resultados obtenidos reflejan un grado alto de madurez institucional, aunque también permiten identificar la necesidad de avanzar hacia una mayor sistematización de la mejora continua, ampliar la capacitación en nuevas áreas de riesgo y fortalecer los mecanismos internos de seguimiento a observaciones y recomendaciones. Este ejercicio evidenció la importancia de consolidar procesos internos más estructurados que permitan mantener el estándar alcanzado y evitar retrocesos en la eficacia del componente.

Las diversas capacitaciones impartidas al personal del Instituto, particularmente en temas de Protocolo Cero, ética pública, integridad y marco integrado de control interno, representan un avance fundamental en la profesionalización del personal. Sin embargo, se observó la necesidad de fortalecer el seguimiento posterior a las capacitaciones, a fin de asegurar que los conocimientos adquiridos se traduzcan en prácticas institucionales concretas. Para ello, se recomienda establecer mecanismos de evaluación posterior, talleres de retroalimentación y ejercicios de aplicación práctica, que permitan consolidar lo aprendido y detectar necesidades adicionales de capacitación.

Finalmente, la elaboración y validación de lineamientos internos en materia de recursos presupuestales, fondos revolventes, reembolsos médicos y manejo de recursos hasta su depósito constituyen un paso importante hacia la estandarización de procesos administrativos. No obstante, se identificó la necesidad de reforzar la implementación real de dichos instrumentos, asegurando que todas las unidades administrativas cuenten con capacitación específica, así como mecanismos de verificación para evaluar su correcta aplicación. La existencia de lineamientos es positiva, pero su efectividad depende de su cumplimiento, por lo que el seguimiento del Órgano Interno de Control será esencial en los trimestres siguientes.

En conjunto, las mejoras identificadas durante el tercer trimestre reflejan la importancia de continuar fortaleciendo un ambiente de control sólido, basado en la integridad institucional, la profesionalización del personal y la consolidación de herramientas preventivas. El Órgano Interno de Control reitera su compromiso de impulsar acciones

que permitan reducir riesgos, mejorar procesos internos y garantizar que la gestión del Instituto se mantenga alineada a los principios de legalidad, transparencia y rendición de cuentas.

Es preciso señalar que se tomó como mecanismo de evaluación utilizando la metodología de criterios CREMA.

I. Consideraciones Generales y Metodología de Evaluación

El presente informe tiene como propósito emitir un dictamen interno respecto del nivel de madurez y consolidación del **Ambiente de Control** alcanzado durante el ejercicio anual. Para ello, se llevó a cabo una revisión sistemática de todas las actividades desarrolladas en los cuatro trimestres, valorando su alineación con el marco legal aplicable, su impacto en la cultura institucional y el cumplimiento de las acciones de mejora emitidas en períodos anteriores.

La metodología incluyó:

- Análisis documental de evidencias y reportes mensuales.
- Verificación de la difusión de instrumentos normativos.
- Seguimiento a capacitaciones, programas formativos y ejercicios de inducción.
- Revisión de cuestionarios institucionales y diagnósticos internos.
- Evaluación del funcionamiento del OIC mediante autoevaluación.
- Supervisión de lineamientos, procesos y mecanismos preventivos.

Este proceso permitió emitir un juicio objetivo sobre el desempeño institucional en materia de ética, integridad, responsabilidad administrativa y funcionamiento del control interno.

II. Valoración General del Cumplimiento Anual

Del análisis realizado se desprende que el Instituto alcanzó un nivel satisfactorio de cumplimiento en los objetivos establecidos en el componente de Ambiente de Control. Se advierte un avance progresivo en la madurez institucional, particularmente en:

- La adopción de principios éticos.
- La profesionalización del personal.
- La consolidación de prácticas preventivas.

- La estandarización de procesos.
- La mejora en la comunicación interna.
- La atención oportuna de áreas de riesgo detectadas.

Las acciones implementadas fueron consistentes, oportunas y congruentes con los fines del control interno, permitiendo fortalecer las bases normativas y operativas para un desempeño público íntegro y eficiente.

III. Acciones Sustantivas Desarrolladas Durante el Año

A lo largo del ejercicio 2025 se llevaron a cabo actividades fundamentales para afianzar el Ambiente de Control, entre las cuales destacan:

- Difusión permanente del Código de Ética, Código de Conducta y Reglas de Integridad, tanto a personal interno como a proveedores y terceros involucrados en la operación institucional.
- Capacitación continua y especializada, abordando temas clave como responsabilidades administrativas, integridad, Protocolo Cero, control interno, marco lógico e indicadores, entre otros.
- Inducción de personal de nuevo ingreso, mediante la entrega formal de instrumentos normativos, sesiones informativas y firma de cartas compromiso.
- Aplicación de diagnósticos y cuestionarios institucionales, cuyos resultados permitieron identificar percepciones del personal y áreas susceptibles de atención.
- Autoevaluación del desempeño del Órgano Interno de Control, realizada con metodología técnica que permitió identificar fortalezas y áreas de desarrollo interno.
- Elaboración y actualización de lineamientos internos, relacionados con manejo de recursos, fondos revolventes y procesos administrativos, lo que permitió avanzar hacia una mayor uniformidad operativa.
- Supervisión mensual de las unidades administrativas, mediante la verificación del cumplimiento de metas, detección de riesgos y validación de información institucional.
- Profesionalización transversal del personal, fortaleciendo capacidades técnicas y operativas en temas vinculados a la gestión pública y el control interno.

Estas acciones configuraron un entorno institucional propicio para el cumplimiento de objetivos, la prevención de riesgos y el fortalecimiento de la ética pública.

IV. Cumplimiento de Acciones de Mejora Emitidas Durante el Año

El seguimiento a las observaciones y áreas de oportunidad identificadas en los trimestres previos permitió constatar avances importantes en el cumplimiento de las acciones de mejora. Entre los avances más relevantes se encuentran:

1. Fortalecimiento de la cultura ética e integridad institucional

El Instituto consolidó prácticas de sensibilización y difusión de los instrumentos normativos éticos, ampliando su alcance tanto al personal como a quienes formalizan relaciones contractuales con el Instituto. Esta estrategia fortaleció los mecanismos preventivos frente a riesgos de conflicto de intereses o conductas contrarias a los principios del servicio público.

2. Mayor cobertura y calidad de las capacitaciones

Se incrementó la oferta formativa y se diversificaron los contenidos, logrando una participación amplia del personal. La profesionalización permitió que el Instituto contara con personal mejor preparado para enfrentar situaciones de riesgo y para actuar en apego a la normatividad.

3. Estandarización de procesos administrativos internos

Las áreas administrativas participaron activamente en la elaboración y actualización de lineamientos internos, lo que permitió evitar discrecionalidad operativa y mejorar la trazabilidad de los procesos.

4. Aplicación de herramientas de diagnóstico institucional

Los cuestionarios de integridad, clima laboral y percepción de ética aportaron información valiosa para medir el ambiente organizacional. Su análisis permitió identificar áreas de mejora en materia de canales de denuncia, prevención de favoritismos y promoción de buenas prácticas.

5. Mecanismos preventivos y seguimiento a riesgos

El Instituto reforzó los instrumentos de verificación y control y estableció procesos más robustos de seguimiento a áreas que previamente habían mostrado rezagos. Esto contribuyó a reducir riesgos operativos y mejorar el desempeño institucional.

Todas las acciones de mejora emitidas durante el año registraron un nivel de cumplimiento satisfactorio, y en algunos casos, avances que superan las expectativas inicialmente planteadas.

V. Conclusión Final del Ejercicio 2025

Con fundamento en el análisis integral efectuado durante el cuarto trimestre, así como en la evidencia generada a lo largo de todo el ejercicio anual, el Órgano Interno de Control determina que el Instituto Municipal de Desarrollo Urbano y Vivienda alcanzó un **nivel de desempeño favorable** en el componente de Ambiente de Control. Este resultado refleja la existencia de una cultura organizacional alineada a los principios de legalidad, ética pública, responsabilidad administrativa y mejora continua.

Durante el ejercicio fiscal 2025, el presupuesto asignado al Órgano Interno de Control resultó adecuado y congruente con las necesidades operativas, técnicas y administrativas requeridas para la ejecución de las actividades previstas en el Programa Anual de Trabajo, así como para el fortalecimiento del componente de **Ambiente de Control**. La suficiencia presupuestal permitió dar cumplimiento oportuno a las acciones de supervisión, evaluación, capacitación y difusión normativa, garantizando que el OIC contara con los recursos indispensables para el desarrollo de sus atribuciones conforme a lo dispuesto por la Ley General de Responsabilidades Administrativas y los Lineamientos en Materia de Control Interno.

El presupuesto autorizado favoreció la realización de actividades estratégicas orientadas al fortalecimiento de la ética pública, la integridad institucional, la profesionalización del personal y la implementación de mecanismos preventivos. Asimismo, permitió asegurar condiciones operativas adecuadas para la gestión interna del Órgano, incluyendo el acceso a herramientas de capacitación, materiales de apoyo, instrumentos de difusión y recursos necesarios para la supervisión y seguimiento de las unidades administrativas.

La disponibilidad de recursos durante el periodo evaluado contribuyó a que el Órgano Interno de Control cumpliera de manera eficiente con las funciones de vigilancia,

verificación y evaluación del desempeño institucional, sin que se presentaran limitaciones materiales o financieras que afectaran el desarrollo de los objetivos trazados. En este sentido, se confirma que la asignación presupuestal del ejercicio fue suficiente y proporcional a la magnitud de las actividades de control, permitiendo consolidar avances sustantivos en la implementación y fortalecimiento del Ambiente de Control del Instituto.

El Instituto se encuentra en un proceso de fortalecimiento institucional sostenido, con prácticas preventivas cada vez más sólidas y una mayor conciencia del personal respecto a sus responsabilidades éticas y normativas. Los avances logrados durante 2025 constituyen una base firme para dar continuidad, durante el siguiente ejercicio fiscal, a acciones que profundicen la profesionalización, la integridad y la eficiencia administrativa.

El Órgano Interno de Control refrenda su compromiso permanente de conducir evaluaciones objetivas, promover la cultura de la integridad, prevenir riesgos y vigilar el estricto cumplimiento del marco legal aplicable, asegurando que la operación del Instituto se mantenga dentro de los más altos estándares de control institucional.

Vo. Bo.
MTRO. HIPÓLITO ZAMORA SORIA
DIRECCIÓN GENERAL
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.**

