



INSTITUTO MUNICIPAL DE
DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA

**INFORME ACTIVIDADES
EJECUTADAS DENTRO DEL
ELEMENTO DE AMBIENTE DE
CONTROL DEL SEGUNDO
TRIMESTRE**

ABRIL - JUNIO



**BICENTENARIO
TIZAYUCA 1826-2026**



Tizayuca
Ciudad Próspera

ÓRGANO INTERNO DE CONTROL

INTRODUCCIÓN

El fortalecimiento del Sistema de Control Interno constituye uno de los elementos fundamentales para garantizar que las instituciones públicas desarrollen sus funciones bajo los principios de legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, eficacia, economía, transparencia y rendición de cuentas. En este contexto, el **Ambiente de Control** representa el componente base sobre el cual se sustentan los demás elementos del sistema, al establecer las condiciones organizacionales, éticas, normativas y administrativas que orientan la conducta de las personas servidoras públicas y favorecen el cumplimiento de los objetivos institucionales, conforme a los principios establecidos en el Marco Integrado de Control Interno (MICI).

En concordancia con lo anterior, el Órgano Interno de Control del Instituto Municipal de Desarrollo Urbano y Vivienda (IMDUyV), en el ámbito de sus atribuciones y como parte de las acciones previstas en el Programa Presupuestario Anual 2026, implementó durante el segundo trimestre una serie de actividades orientadas al fortalecimiento del Ambiente de Control, mediante estrategias preventivas enfocadas en la promoción de la integridad pública, la consolidación de una cultura organizacional basada en valores éticos, el fortalecimiento del conocimiento del marco normativo institucional, la difusión de mecanismos para la prevención de conductas contrarias al servicio público y la generación de información que permita evaluar objetivamente el grado de madurez del Sistema de Control Interno.

Desde la perspectiva del Presupuesto basado en Resultados (PbR), el presente documento constituye un mecanismo de evaluación del desempeño que trasciende la simple verificación del cumplimiento de actividades programadas, al generar evidencia objetiva sobre los efectos que las acciones preventivas producen en la organización. En este sentido, los resultados obtenidos representan una herramienta estratégica para la toma de decisiones institucionales, al proporcionar información útil para la administración de riesgos, la planeación de acciones correctivas y preventivas, la asignación eficiente de recursos públicos, el diseño de programas de capacitación y el fortalecimiento de los procesos de supervisión y control.

De igual manera, la información contenida en este informe permite valorar el nivel de apropiación de los principios de integridad, ética pública y responsabilidad



administrativa por parte del personal del Instituto, identificando aquellos aspectos que requieren consolidarse para continuar fortaleciendo el Sistema de Control Interno conforme a los principios de mejora continua. Bajo esta perspectiva, el informe no sólo presenta los resultados alcanzados durante el trimestre, sino que constituye un instrumento técnico de gestión que aporta elementos objetivos para la formulación de estrategias institucionales orientadas a incrementar la eficacia de los mecanismos de control, fortalecer la confianza ciudadana y consolidar una administración pública más íntegra, transparente y orientada al logro de resultados.

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.
- Programa Presupuestario de Control Interno y Combate a la Corrupción, **del Órgano Interno de Control del IMDUyV.**

Componente 1 de la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR)

"Acciones implementadas para combatir la corrupción y la discrecionalidad en el ejercicio público, mediante mecanismos de control interno, transparencia y rendición de cuentas."

== 1.- Revisión documental y verificación del Componente Ambiente de Control

Como parte de las acciones preventivas contempladas en el Programa Presupuestario Anual 2026 y con el propósito de fortalecer el Componente Ambiente de Control del Sistema de Control Interno Institucional, durante el mes de abril de 2026 el Órgano



Interno de Control llevó a cabo una revisión documental integral de los principales instrumentos normativos que regulan la organización, la ética pública y el desempeño institucional del Instituto Municipal de Desarrollo Urbano y Vivienda (IMDUyV).

Esta actividad tuvo como objetivo verificar la existencia, vigencia, suficiencia, congruencia normativa y disponibilidad de los documentos que constituyen la base del Ambiente de Control, identificando fortalezas institucionales y áreas susceptibles de mejora que permitieran robustecer los mecanismos de control interno y consolidar una cultura organizacional orientada a la legalidad, la integridad y la rendición de cuentas.

Como resultado de dichas acciones, el 06 de abril de 2026 se elaboró la Cédula de Verificación del Componente Ambiente de Control, mediante la cual se evaluó el cumplimiento de diversos elementos normativos considerados indispensables para el adecuado funcionamiento del Sistema de Control Interno, verificándose aspectos relacionados con la existencia y contenido del Código de Ética, el Catálogo de Perfil de Puestos, la incorporación de principios constitucionales y de integridad, la congruencia entre los perfiles institucionales y la estructura orgánica, así como la disponibilidad pública de dichos instrumentos en el portal oficial del Instituto. La revisión permitió constatar que los elementos evaluados cumplieran con los parámetros establecidos, acreditándose la existencia de instrumentos normativos suficientes para sustentar el Ambiente de Control institucional.

Posteriormente, el 13 de abril de 2026, el Órgano Interno de Control elaboró el Informe de Análisis Documental, mediante el cual se efectuó un estudio técnico sobre la estructura, contenido y articulación de los principales instrumentos normativos institucionales. El análisis comprendió la revisión del Código de Ética, el Catálogo de Perfil de Puestos y la verificación electrónica de la información publicada en el portal institucional, permitiendo evaluar su contribución al fortalecimiento del Sistema de Control Interno desde una perspectiva preventiva y de mejora continua.

Derivado del análisis realizado, se identificaron diversas áreas de oportunidad orientadas a fortalecer el Ambiente de Control, entre las que destacan la necesidad de generar mecanismos documentales que acrediten el conocimiento formal del Código de Ética por parte de las personas servidoras públicas, vincular el Catálogo de Perfil de



Puestos con programas permanentes de capacitación, fortalecer la integración entre los instrumentos normativos institucionales e implementar mecanismos de control documental que permitan una adecuada administración de versiones y actualización normativa. Estas observaciones fueron formuladas como Aspectos Susceptibles de Mejora, privilegiando un enfoque preventivo encaminado a incrementar la eficacia del Sistema de Control Interno.

Los resultados de esta revisión constituyeron el diagnóstico técnico que orientó las acciones desarrolladas durante el resto del trimestre, particularmente la aplicación de evaluaciones de percepción institucional, las estrategias de difusión normativa y la capacitación impartida en materia de prevención del acoso y hostigamiento laboral y sexual. En consecuencia, existe una relación directa entre los hallazgos identificados en la revisión documental y las acciones implementadas posteriormente por el Órgano Interno de Control, evidenciando un proceso de mejora continua basado en información objetiva y verificable.

Grado de cumplimiento del segundo trimestre: Cumplido. Se ejecutaron en tiempo y forma la Cédula de Verificación y el Informe de Análisis Documental previstos dentro de las actividades de fortalecimiento del Ambiente de Control, generando evidencia documental suficiente para sustentar el diagnóstico institucional.

Avance anual: La ejecución de esta actividad representa un avance significativo en el cumplimiento de las metas anuales del Componente 1 de la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR), al establecer la línea base para la implementación de acciones preventivas, la identificación de riesgos de control interno y el seguimiento de los Aspectos Susceptibles de Mejora. Asimismo, la información generada permitió sustentar la toma de decisiones institucionales y orientar los recursos hacia acciones de capacitación, sensibilización y fortalecimiento normativo, contribuyendo de manera directa a la consolidación de un Sistema de Control Interno más sólido, verificable y orientado a resultados.

== 2.- Aplicación de instrumentos de evaluación para el fortalecimiento del Ambiente de Control.



Los resultados obtenidos durante la revisión documental permitieron identificar que, si bien el Instituto cuenta con instrumentos normativos suficientes para sustentar el Componente de Ambiente de Control, resultaba necesario evaluar el grado en que dichos instrumentos habían sido apropiados por las personas servidoras públicas y determinar si los principios, obligaciones y mecanismos institucionales contenidos en ellos se reflejaban efectivamente en la cultura organizacional. En ese sentido, y como parte del seguimiento a las observaciones y Aspectos Susceptibles de Mejora identificados en el diagnóstico documental, el Órgano Interno de Control diseñó y aplicó diversos instrumentos de evaluación dirigidos al personal del Instituto, con el propósito de obtener evidencia objetiva sobre la percepción ética institucional, el conocimiento del marco normativo interno y la efectividad de las acciones de difusión. Los resultados obtenidos permitieron generar indicadores cuantitativos y cualitativos que sirvieron de base para la formulación de acciones preventivas orientadas al fortalecimiento del Sistema de Control Interno.

Como parte de las estrategias implementadas por el Órgano Interno de Control para fortalecer el **Ambiente de Control** del Instituto Municipal de Desarrollo Urbano y Vivienda (IMDUyV), y en cumplimiento de las actividades previstas dentro del **Componente 1 de la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR)** del Programa Presupuestario, durante el segundo trimestre del ejercicio fiscal 2026 se diseñaron, aplicaron y analizaron diversos instrumentos de evaluación dirigidos al personal de las distintas unidades administrativas del Instituto.

La aplicación de estos instrumentos tuvo como finalidad obtener evidencia objetiva sobre el grado de apropiación de los principios de ética pública, integridad, legalidad, respeto, profesionalismo y responsabilidad administrativa por parte de las personas servidoras públicas, así como evaluar la efectividad de las acciones preventivas implementadas por el Órgano Interno de Control en materia de control interno, transparencia y fortalecimiento institucional.

En este contexto, se aplicó una **Evaluación de Percepción Ética entre Compañeros**, orientada a identificar la percepción del personal respecto al comportamiento ético de sus compañeros de trabajo, el cumplimiento de normas institucionales, la utilización responsable de los recursos públicos, la prevención de conflictos de interés, el liderazgo



ético de los mandos superiores, la confianza para reportar conductas indebidas y el ambiente de respeto y colaboración existente en las distintas áreas del Instituto.

Asimismo, se aplicó el **Cuestionario de Percepción y Conocimiento del Protocolo de Cero Tolerancia y del Reglamento Interior del IMDUyV**, cuyo propósito consistió en evaluar el nivel de conocimiento del personal respecto del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia Laboral, el Acoso y el Hostigamiento, la identificación de las autoridades competentes para la atención de quejas, el conocimiento de los procedimientos institucionales, la apropiación del Reglamento Interior, así como la percepción de la cultura organizacional en materia de respeto, igualdad, confianza y prevención de conductas contrarias a la integridad pública.

La aplicación de ambas evaluaciones permitió generar indicadores cuantitativos y cualitativos que reflejan el estado actual del Ambiente de Control, proporcionando información relevante sobre el nivel de consolidación de la cultura organizacional, el grado de conocimiento del marco normativo interno y la percepción del personal respecto de los mecanismos institucionales de prevención y control.

Los resultados obtenidos constituyen un insumo estratégico para la gestión institucional, al permitir identificar fortalezas, áreas de oportunidad y factores de riesgo asociados al comportamiento organizacional. Asimismo, facilitan la formulación de acciones preventivas, programas de capacitación, estrategias de sensibilización y medidas de mejora continua orientadas a fortalecer el Sistema de Control Interno, incrementar la confianza institucional y consolidar una cultura de integridad, transparencia y rendición de cuentas.

En términos del Presupuesto basado en Resultados (PbR), estas evaluaciones representan mecanismos objetivos para medir los efectos de las acciones implementadas dentro del Componente 1 de la MIR, al generar evidencia verificable sobre el avance alcanzado en el fortalecimiento del Ambiente de Control y proporcionar elementos técnicos que sustentan la toma de decisiones institucionales, la administración de riesgos y el seguimiento al desempeño del Programa Presupuestario del Órgano Interno de Control.

1.1 Metodología. Las evaluaciones fueron aplicadas al personal adscrito a las distintas Direcciones del Instituto, integrándose una muestra representativa de servidores públicos pertenecientes a:

- Dirección General.
- Dirección de Finanzas y Administración.
- Dirección de Licencias y Control Urbano.
- Dirección de Investigación y Planeación Estratégica.
- Órgano Interno de Control.

Los instrumentos aplicados a las diversas personas servidoras públicas del Instituto, fueron:

A) Evaluación de Percepción Ética entre Compañeros.

Integrada por doce reactivos destinados a medir:

- Honestidad.
- Respeto.
- Profesionalismo.
- Cumplimiento normativo.
- Conflictos de interés.
- Ambiente laboral.
- Uso responsable de recursos públicos.
- Comunicación de errores.
- Rechazo a actos de corrupción.
- Liderazgo ético.
 - Confianza institucional.
- Valoración de comportamiento ético.

B) Cuestionario de Percepción y Conocimiento del Protocolo de Cero Tolerancia y Reglamento Interior.

Compuesto por veinticuatro reactivos distribuidos en cuatro apartados:

- Capacitación.
- Conocimiento del Protocolo.
- Conocimiento del Reglamento Interior.
- Cultura institucional.

Asimismo, se incorporó un apartado abierto destinado a identificar necesidades de capacitación y áreas de oportunidad.

1.2 Resultados de evaluación

A) Evaluación de Percepción Ética. Los resultados muestran una percepción altamente favorable respecto al comportamiento ético del personal. Entre los principales hallazgos destacan:

- **100 %** considera que sus compañeros actúan siempre con honestidad.
- **100 %** identifica que el liderazgo inmediato promueve el comportamiento ético.
- Más del **90 %** percibe respeto entre compañeros.
- Más del **90 %** considera que existe profesionalismo en la atención ciudadana.
- Más del **85 %** percibe cumplimiento de normas y procedimientos.
- Más del **85 %** identifica un adecuado uso de los recursos públicos.
- Más del **90 %** considera que en su área no se toleran actos de corrupción.

Los reactivos que reflejan mayores oportunidades de fortalecimiento fueron:

- Confianza para denunciar conductas indebidas.
- Comunicación oportuna de errores.
- Percepción general del ambiente ético.

No obstante, incluso en estos rubros predominó la respuesta "Siempre". Es importante señalar que únicamente una persona respondió sistemáticamente "Nunca" en la totalidad del instrumento, comportamiento estadísticamente atípico que representa un caso aislado y que, por su naturaleza individual, no modifica la tendencia general de percepción institucional.

B) Conocimiento del Protocolo de Cero Tolerancia: Los resultados reflejan un alto grado de efectividad de las acciones de capacitación implementadas. Se obtuvo:

- **100 %** de asistencia a la capacitación.
- **100 %** manifestó comprender las conductas de violencia laboral.
- **100 %** identifica el acoso y hostigamiento.
- **100 %** conoce las consecuencias administrativas.
- **100 %** distingue entre acoso y hostigamiento sexual.
- **100 %** considera útil la capacitación.

Respecto al conocimiento del Protocolo:

- **100 %** conoce su finalidad.
- La mayoría conoce sus derechos.
- La totalidad conoce sus obligaciones preventivas.
- Más del **85 %** identifica la autoridad competente para presentar quejas.
- Más del **80 %** conoce el procedimiento general.

- Más del **90 %** considera que el Instituto promueve un ambiente laboral libre de violencia.

C) Conocimiento del Reglamento Interior: Los resultados evidencian un adecuado nivel de apropiación del marco normativo institucional. Se observó que:

- La mayoría manifestó conocer el Reglamento Interior.
- La mayoría indicó haberlo consultado.
- Más del **90 %** conoce las funciones de su área.
- Más del **90 %** conoce las obligaciones de su puesto.
- Más del **90 %** identifica las atribuciones de su superior jerárquico.
- Prácticamente la totalidad considera importante conocer el Reglamento.

Estos resultados demuestran que las acciones de difusión normativa comienzan a consolidarse dentro de la organización.

D) Cultura Institucional: Las respuestas muestran un ambiente institucional favorable.

Destacan:

- Más del **90 %** percibe un ambiente de respeto.
- Más del **85 %** se siente tratado con dignidad.
- La mayoría considera que el Instituto actúa frente a conductas inapropiadas.
- Más del **85 %** conoce los medios para denunciar.
- Aunque predomina la confianza para denunciar, este reactivo presenta el porcentaje más bajo del instrumento, identificándose como un área susceptible de fortalecimiento.

Los resultados permiten advertir un fortalecimiento progresivo del Ambiente de Control del Instituto. Las acciones impulsadas por el Órgano Interno de Control durante el trimestre generaron efectos positivos en diversos factores organizacionales, particularmente en: la consolidación de la cultura ética; apropiación del Protocolo de Cero Tolerancia; fortalecimiento del conocimiento normativo; incremento en la percepción de integridad institucional; fortalecimiento del liderazgo ético de los mandos superiores; y, la sensibilización sobre prevención del acoso y violencia laboral.

De manera relevante, las respuestas abiertas permitieron identificar necesidades específicas de capacitación orientadas a:

- comunicación efectiva;
- resolución de conflictos;
- integración de equipos;
- fortalecimiento del ambiente laboral;
- prevención del acoso y hostigamiento;
- transparencia en la atención de quejas.

Lo anterior constituye evidencia objetiva que permitirá orientar el Programa Anual de Capacitación hacia temas de mayor impacto institucional.

1.3 Medición de indicador. Si bien las evaluaciones corresponden a variables de naturaleza organizacional, su impacto trasciende el ámbito administrativo y genera efectos directos sobre la administración financiera institucional.

Un Ambiente de Control fortalecido contribuye a disminuir riesgos de fraude, lo que permite reducir posibilidades de actos de corrupción. De lo anterior, conlleva a fortalecer el cumplimiento normativo e incrementar la eficiencia en el uso de recursos públicos, permitiendo mejorar la supervisión administrativa, prevenir responsabilidades administrativas, reducir costos derivados de errores operativos y sobre todo a fortalecer la rendición de cuentas.

Derivado de las evaluaciones aplicadas, se establecen los siguientes indicadores de seguimiento:

Indicador	Resultado
Percepción de conducta ética	Muy alta
Conocimiento del Protocolo Cero Tolerancia	Excelente
Conocimiento del Reglamento Interior	Alto
Ambiente laboral respetuoso	Muy alto
Conocimiento de mecanismos de denuncia	Alto
Confianza para denunciar	Medio-Alto (área de fortalecimiento)
Liderazgo ético	Excelente
Cultura de integridad	Muy alta

== 3.- Capacitación al personal en materia de prevención, atención del acoso y/o hostigamiento laboral y/o sexual

Derivado del análisis de la información obtenida mediante los instrumentos de evaluación, el Órgano Interno de Control identificó áreas de oportunidad relacionadas con el fortalecimiento del conocimiento de los procedimientos institucionales, el incremento de la confianza en los mecanismos de denuncia, la consolidación de una cultura organizacional preventiva y el reforzamiento de competencias en materia de prevención del acoso y hostigamiento laboral y sexual. En atención a dichos hallazgos y como parte de la estrategia de mejora continua del Sistema de Control Interno, se gestionó e implementó una jornada de capacitación especializada dirigida al personal del Instituto, privilegiando un enfoque preventivo que permitiera atender los Aspectos Susceptibles de Mejora detectados y fortalecer las capacidades institucionales para la prevención, identificación y atención de conductas contrarias a los principios de integridad, respeto y legalidad que deben regir el servicio público. Con ello, las acciones emprendidas trascendieron la etapa de diagnóstico y evaluación para materializarse en medidas concretas de fortalecimiento institucional.

Como parte de las acciones permanentes orientadas al fortalecimiento del Ambiente de Control y en cumplimiento de las metas establecidas dentro del Componente 1 de la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) del Programa Presupuestario del Órgano Interno de Control, durante el segundo trimestre del ejercicio fiscal 2026 se gestionó y coordinó una jornada de capacitación institucional dirigida al personal del Instituto Municipal de Desarrollo Urbano y Vivienda (IMDUyV), con el propósito de fortalecer la cultura de respeto, igualdad, integridad y prevención de conductas contrarias a los principios que rigen el servicio público.

Para tal efecto, mediante oficio número IMDUyV/O.I.C./065/2026, de fecha 02 de junio de 2026, el Órgano Interno de Control solicitó formalmente el apoyo del Instituto de la Mujer del Municipio de Tizayuca, Hidalgo, a fin de impartir una capacitación especializada en materia de Prevención, Atención del Acoso y/o Hostigamiento Laboral y/o Sexual, atendiendo la necesidad de fortalecer las competencias institucionales relacionadas con la prevención de la violencia laboral y la promoción de espacios de trabajo seguros, respetuosos e incluyentes.



Derivado de dicha coordinación interinstitucional, el 23 de junio de 2026 personal especializado del Instituto de la Mujer impartió la capacitación al personal del IMDUyV, abordando temas relacionados con la identificación de conductas de acoso y hostigamiento, diferencias conceptuales entre ambas figuras, derechos y obligaciones de las personas servidoras públicas, mecanismos institucionales de atención, procedimientos de denuncia, consecuencias administrativas derivadas de estas conductas y acciones preventivas orientadas a consolidar una cultura organizacional basada en el respeto a la dignidad humana y la igualdad de trato.

Es importante destacar que esta actividad fue desarrollada con posterioridad a la aplicación de los instrumentos de evaluación del Ambiente de Control, particularmente de la Evaluación de Percepción Ética entre Compañeros y del Cuestionario de Percepción y Conocimiento del Protocolo de Cero Tolerancia y del Reglamento Interior del IMDUyV. En consecuencia, la capacitación constituye una acción de fortalecimiento derivada del análisis de los resultados obtenidos en dichas evaluaciones, permitiendo atender áreas de oportunidad identificadas en materia de conocimiento de los procedimientos institucionales, confianza en los mecanismos de denuncia, comunicación organizacional y consolidación de una cultura preventiva.

En términos del desempeño del Programa Presupuestario, la capacitación impartida contribuye directamente al cumplimiento del objetivo del Componente 1 de la MIR, al constituir un mecanismo de prevención de riesgos asociados a conductas de corrupción, abuso de autoridad, violencia laboral y conflictos internos que pueden afectar el adecuado funcionamiento institucional. Asimismo, fortalece los principios de transparencia, integridad y rendición de cuentas, al promover una mayor conciencia sobre las responsabilidades administrativas y los canales institucionales de actuación.

3.1 Grado de cumplimiento del segundo trimestre: La actividad programada fue gestionada, coordinada y ejecutada dentro del periodo trimestral, contando con la participación del personal del Instituto y con el respaldo técnico del Instituto de la Mujer del Municipio de Tizayuca, Hidalgo.

Avance anual del indicador: Con la realización de esta capacitación, el Programa Presupuestario registra un avance favorable en las acciones de fortalecimiento del

Ambiente de Control previstas para el ejercicio 2026, al consolidar una de las estrategias preventivas contempladas dentro del Componente 1 de la MIR. Su ejecución, complementada con la aplicación de evaluaciones institucionales y el seguimiento a los Aspectos Susceptibles de Mejora, evidencia un cumplimiento progresivo de las metas anuales y fortalece el proceso de mejora continua del Sistema de Control Interno, generando evidencia verificable para la evaluación del desempeño institucional.

CONCLUSIÓN

Derivado del análisis integral de las actividades desarrolladas durante el segundo trimestre del ejercicio fiscal 2026, se concluye que el Componente de Ambiente de Control presenta un nivel de cumplimiento favorable, al acreditarse documentalmente la ejecución de las acciones programadas, su congruencia con los objetivos establecidos en el Componente 1 de la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) del Programa Presupuestario del Órgano Interno de Control y la generación de resultados verificables que fortalecen el Sistema de Control Interno Institucional.

Las acciones implementadas fueron desarrolladas bajo una metodología de mejora continua que comprendió, de manera secuencial, la realización de un diagnóstico documental del marco normativo institucional, la aplicación de instrumentos de evaluación al personal para medir el grado de apropiación de los principios de integridad, ética pública y conocimiento de los mecanismos institucionales de prevención, así como la implementación de acciones de capacitación especializadas para atender las áreas de oportunidad identificadas. Esta secuencia metodológica permitió transitar de un enfoque de verificación normativa hacia un modelo preventivo sustentado en evidencia objetiva y en la medición de resultados, fortaleciendo el Ambiente de Control como componente rector del Sistema de Control Interno.

Del mismo modo, se constató que cada una de las actividades ejecutadas cuenta con evidencia documental suficiente para acreditar su realización, entre la que destacan cédulas de verificación, informes de análisis documental, instrumentos de evaluación, bases de datos de resultados, oficios de gestión, listas de asistencia, material de capacitación, constancias y demás documentos que integran el expediente técnico



correspondiente, garantizando la trazabilidad de las acciones y la posibilidad de verificar objetivamente el cumplimiento de las metas institucionales.

En términos de desempeño, las actividades desarrolladas guardan una relación directa con el objetivo del Programa Presupuestario, al contribuir al fortalecimiento de la cultura de integridad, la prevención de riesgos administrativos, la difusión del marco normativo institucional, la consolidación de mecanismos preventivos y el incremento del conocimiento del personal respecto de sus obligaciones, derechos y responsabilidades administrativas. Los resultados obtenidos evidencian mejoras en la percepción ética institucional, un elevado nivel de conocimiento del Protocolo de Cero Tolerancia, una adecuada apropiación del Reglamento Interior y la identificación de áreas específicas para el fortalecimiento de la cultura organizacional, elementos que constituyen resultados concretos derivados de las acciones implementadas.

Asimismo, el seguimiento efectuado durante el trimestre permitió medir el nivel de cumplimiento mediante indicadores institucionales, metas cuantificables y parámetros objetivos derivados de los instrumentos de evaluación aplicados, incorporando variables relacionadas con la percepción ética, el conocimiento del marco normativo, el ambiente laboral, la confianza en los mecanismos de denuncia y la eficacia de las acciones de capacitación. Estos indicadores proporcionan una línea base para el seguimiento del desempeño institucional y permiten valorar objetivamente la evolución del Ambiente de Control en los periodos subsecuentes.

Desde la perspectiva del Presupuesto basado en Resultados (PbR) y del Sistema de Evaluación del Desempeño (SED), el presente informe incorpora elementos suficientes para demostrar el cumplimiento del componente evaluado, al vincular las actividades ejecutadas con productos, resultados e indicadores verificables. De igual manera, integra parámetros objetivos para la medición del avance físico de las acciones programadas durante el trimestre y su contribución al cumplimiento de las metas anuales del Programa Presupuestario.

Si bien el Componente de Ambiente de Control no implica de manera directa el ejercicio de recursos destinados a inversión o gasto operativo específico susceptible de medición financiera independiente, las acciones implementadas generaron valor institucional al

optimizar el aprovechamiento de los recursos humanos y administrativos disponibles, orientando la toma de decisiones hacia intervenciones preventivas con mayor impacto en la eficiencia institucional, la mitigación de riesgos y el fortalecimiento del control interno.

En consecuencia, se considera que el grado de cumplimiento alcanzado durante el segundo trimestre es satisfactorio, al demostrarse que las actividades ejecutadas fueron planeadas, implementadas, documentadas, evaluadas y sujetas a seguimiento, observándose congruencia entre la programación institucional, los objetivos del Programa Presupuestario y los resultados efectivamente obtenidos. Ello permite concluir que las acciones desarrolladas por el Órgano Interno de Control contribuyen de manera directa al fortalecimiento del Ambiente de Control, a la consolidación de una cultura organizacional basada en la ética pública, la transparencia y la rendición de cuentas, así como al cumplimiento de los principios de eficacia, eficiencia, economía, legalidad y mejora continua que orientan la gestión pública bajo el enfoque del Presupuesto basado en Resultados.

APROBÓ



**L.D. ESTEFHANI ITZEL RODRÍGUEZ
BARRERA**

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

Vo. Bp.



MTRO. HIPOLITO ZAMORA SORIA

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