



Control Interno

2025 **INFORME DE AUTOEVALUACIÓN**

COMISIÓN EJECUTIVA ESTATAL DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS DEL
ESTADO DE COAHUILA DE ZARAGOZA (CEAV)



DICIEMBRE 2025

CONTENIDO

I.	NATURALEZA Y ALCANCE DE LA EVALUACIÓN.....	3
II.	RESULTADOS DE AUTOEVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO.....	4
	A. CALIFICACIÓN GLOBAL DEL CONTROL INTERNO	
	B. RESULTADOS POR COMPONENTE Y POR PRINCIPIO DE CONTROL	
	C. RESULTADOS DEL CONTROL INTERNO POR NIVEL DE RESPONSABILIDAD	
III.	PROPUESTAS.....	6
	A. NIVEL ESTRATÉGICO	
	B. NIVEL DIRECTIVO	
	C. NIVEL OPERATIVO	
IV.	COMENTARIOS.....	12
V.	RECOMENDACIONES.....	13
VI.	CONCLUSIÓN.....	13

COMISIÓN EJECUTIVA ESTATAL DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS DEL ESTADO DE COAHUILA DE ZARAGOZA (CEAV) INFORME DE AUTO EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO

La evaluación del Control Interno efectuada a la **Comisión Ejecutiva Estatal de Atención a Víctimas del Estado de Coahuila de Zaragoza (CEAV)**, se realizó el día 28 de noviembre de 2025 a través del Sistema de Evaluación del Control Interno (SECI), con la participación de 40 servidores públicos de los Niveles Estratégico, Directivo y Operativo, utilizando como referencia técnica el Modelo Estatal del Marco Integrado de Control Interno para la Administración Pública Estatal (MEMICI-APE) y las mejores prácticas en la materia.

NIVEL	REQUERIDAS	CONCLUIDAS
Estratégico	1	1
Directivo	12	12
Operativo	27	27

La participación activa de los funcionarios y empleados de **Comisión Ejecutiva Estatal de Atención a Víctimas del Estado de Coahuila de Zaragoza (CEAV)** posibilitó conocer la aplicación del control interno detallado en los siguientes capítulos.

I. NATURALEZA Y ALCANCE DE LA EVALUACIÓN

Al autoevaluar el Control Interno de la **Comisión Ejecutiva Estatal de Atención a Víctimas del Estado de Coahuila de Zaragoza (CEAV)**, se consideraron las actividades desarrolladas durante el periodo comprendido de enero a noviembre 2025 basados en los siguientes componentes:

- ☐ Ambiente de control
- ☐ Administración de riesgos
- ☐ Actividades de control
- ☐ Información y comunicación
- ☐ Supervisión

Para la comprensión y revisión de los controles internos implementados para las principales actividades, el día 12 de noviembre, la Secretaría de Fiscalización y Rendición de Cuentas (SEFIRC), realizó la sesión virtual “Logística de Autoevaluación” dirigida a los Coordinadores y Enlaces de Control Interno, para compartir los conceptos, componentes y elementos del Sistema de Control Interno, analizar el contenido del cuestionario de evaluación y el método para calificar y valorar las respuestas, así como su análisis después de ser completadas. Se explicó el método utilizado para calificar el cuestionario y los criterios básicos empleados para validar las respuestas por cada componente.



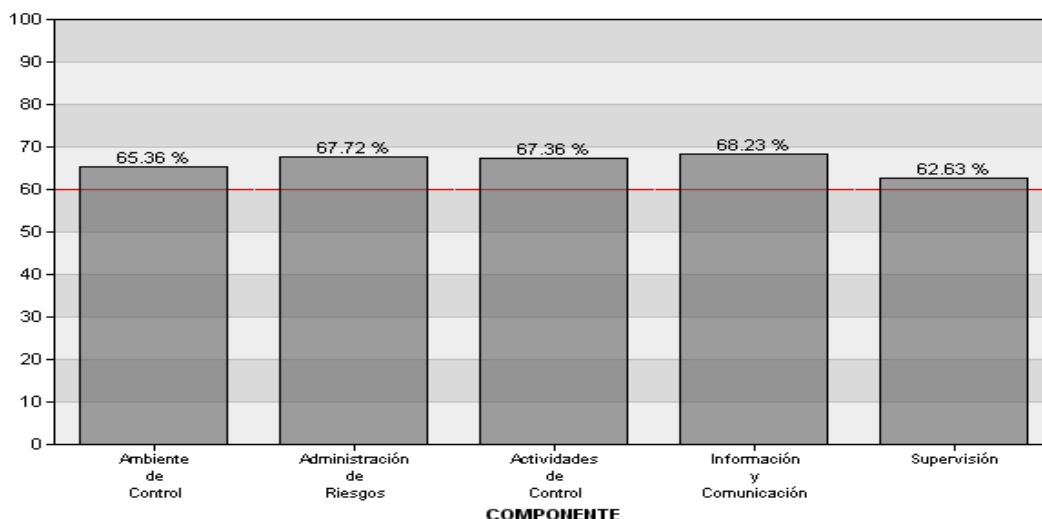
Los comentarios y propuestas de mejora presentadas se realizaron en forma directa por los participantes de la **Comisión Ejecutiva Estatal de Atención a Víctimas del Estado de Coahuila de Zaragoza (CEAV)**. Las calificaciones obtenidas, las propuestas de mejora y recomendaciones son importantes para actualizar y mejorar el diseño, la aplicación y el funcionamiento del control interno del CEAV, dichos resultados se detallan en el siguiente capítulo.

II. RESULTADOS DE AUTOEVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO

A. CALIFICACIÓN GLOBAL DEL CONTROL INTERNO

Los resultados globales del proceso de autoevaluación del Control Interno aplicado a la **Comisión Ejecutiva Estatal de Atención a Víctimas del Estado de Coahuila de Zaragoza (CEAV)**, corresponden a 40 Autoevaluaciones realizadas por Servidores Públicos a Niveles Estratégico, Directivo y Operativo.

Componente	Grado de Cumplimiento	Calificación
Ambiente de Control	65.36 %	Regular
Administración de Riesgos	67.72 %	Regular
Actividades de Control	67.36 %	Regular
Información y Comunicación	68.23 %	Regular
Supervisión	62.63 %	Regular
TOTAL	66.26 %	Regular



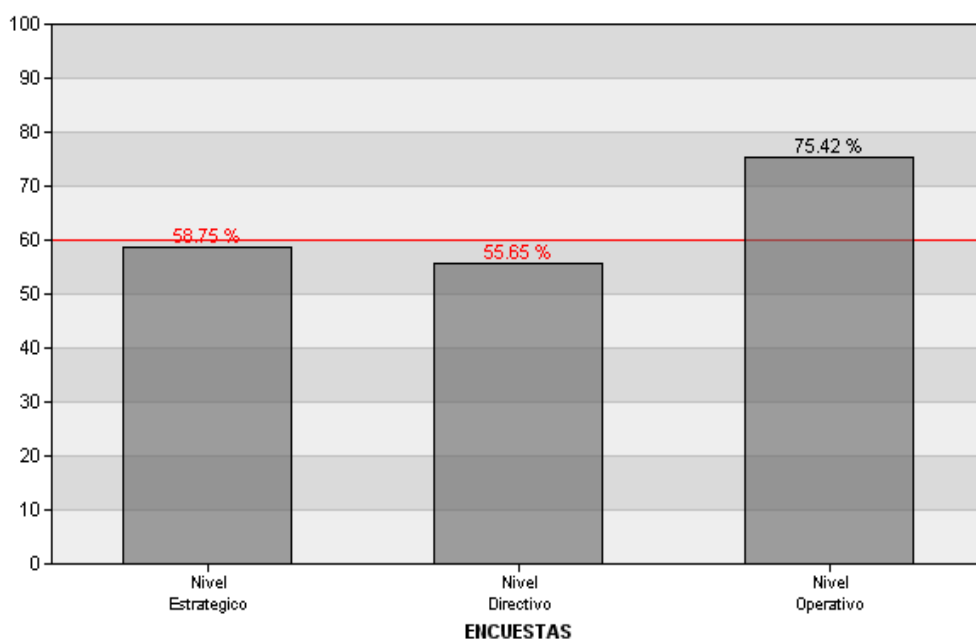
La calificación global de la **Comisión Ejecutiva Estatal de Atención a Víctimas del Estado de Coahuila de Zaragoza (CEAV)** se valoró con 66.26 % calificado como "Regular", por arriba del nivel mínimo aceptable que es 60%, el cual es susceptible de mejoras.

El componente Información y comunicación (Más Alto) fue calificado como "Regular" y representa el 68.23% de la valoración. Por otro lado, el componente Supervisión (Más Bajo) fue calificado como "Regular" y representa el 62.63%. Los resultados por principio de control se detallan en el siguiente capítulo.

B. RESULTADOS POR PRINCIPIO DE CONTROL

Componentes y Principios de Control	Grado de Cumplimiento	Calificación
Ambiente de control	65.36 %	Regular
1 Mostrar actitud de respaldo y compromiso	67.85 %	Regular
2 Ejercer la responsabilidad de vigilancia	65.19 %	Regular
3 Establecer la estructura, responsabilidad y autoridad	67.69 %	Regular
4 Demostrar compromiso con la competencia profesional	64.25 %	Regular
5 Establecer una estructura para el reforzamiento de la rendición de cuentas	61.82 %	Regular
Administración de riesgos	67.72 %	Regular
6 Definir objetivos	74.15 %	Aceptable
7 Identificar, analizar y responder a los riesgos	60.9 %	Regular
8 Considerar el riesgo de corrupción	63.97 %	Regular
9 Identificar, analizar y responder al cambio	71.85 %	Aceptable
Actividades de control	67.36 %	Regular
10 Diseñar actividades de control	71.74 %	Aceptable
11 Diseñar actividades para los sistemas de información	63.85 %	Regular
12 Implementar actividades de control	66.5 %	Regular
Información y comunicación	68.23 %	Regular
13 Usar información de calidad	71.83 %	Aceptable
14 Comunicar internamente	70.22 %	Aceptable
15 Comunicar externamente	62.63 %	Regular
Supervisión	62.63 %	Regular
16 Realizar actividades de supervisión	59.5 %	Deficiente
17 Evaluar problemas y corregir las deficiencias	65.76 %	Regular
Total	66.26 %	Regular

C. RESULTADOS DEL CONTROL INTERNO POR NIVEL DE RESPONSABILIDAD



El nivel de responsabilidad valorado con mayor grado de cumplimiento fue el "NIVEL OPERATIVO" con el 75.42%, mientras que la calificación menor correspondió al nivel "NIVEL DIRECTIVO" con el 55.65%.

III. PROPUESTAS

NIVEL ESTRATEGICO

AMBIENTE DE CONTROL

- Que el área responsable solicite información periódica a las direcciones, para la aplicación de sanciones
- En el caso de las Coordinaciones Regionales no se cuenta con áreas administrativas que permitan una comunicación adecuada con la administración general
- Que la información que concentran las áreas responsables se dé a conocer a las direcciones no involucradas para evitar que se sigan generando prácticas no adecuadas, ya que en las coordinaciones no existen áreas de control
- La actualización constante para que se delimiten adecuadamente las líneas de mando y las responsabilidades de las áreas

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- Mejorar las rutas de comunicación con las Coordinaciones y otras direcciones
- Mejorar la comunicación con otras direcciones para corregir de manera oportuna las acciones inadecuadas

- Definir de manera clara las sanciones en que podrían incurrir los servidores públicos que participen en actos de corrupción
- Difundir folletos a todo el personal en relación a las conductas que pueden ser sancionadas por la institución

ACTIVIDADES DE CONTROL

- Se den a conocer las actividades de control en todas las direcciones y coordinaciones
- Es importante que se establezcan líneas de comunicación directa como videoconferencias para que todo el personal conozca los objetivos y la forma como se pretende lograr

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- se desconoce la forma en que los reportes llegan al titular, por lo que creo debe estar definido el trámite de un reporte
- Se deben dar a conocer a las direcciones y coordinaciones el protocolo o procedimiento para llevar a cabo de manera adecuada para reportar cualquier incidencia con elementos externos a la institución

SUPERVISIÓN

- Creo se debería informar periódicamente a todas las direcciones, las acciones que la institución lleva a cabo y la forma en que se realizan las supervisiones ya que la información se centraliza
- Establecer líneas de información entre las direcciones para dar a conocer los problemas de control interno, así como las sanciones que fueron aplicadas para corregirlas

NIVEL DIRECTIVO

AMBIENTE DE CONTROL

- Creación del Órgano de Control.
- Establecer el servicio público de carrera
- Mas compromiso Institucional con el tema de Control Interno, interés personal de conocimiento, pero también de ejecución
- Dar a conocer más ampliamente las responsabilidades
- Formalizar indicadores de desempeño
- Sensibilizar mayormente
- Compromiso Institucional con los trabajos administrativos a desarrollar
- Titular de la Unidad de capacitación y sensibilización del Comité de Ética
- Seguir instrumentando los mecanismos administrativos necesarios para el funcionamiento publico
- Más información sobre el trabajo que se realiza al interior de la Institución
- Procedimientos claros y circulación al interior de la institución
- Realizar actividades que promuevan la prevención de la corrupción.

- La emisión del código de conducta
- Que la orientación para la corrección de las deficiencias se brinde con mayor frecuencia
- La revisión oportuna
- Se realicen mas capacitaciones e incentivos al personal
- La distribución equilibrada de cargas de trabajo
- Estamos trabajando con el código de conducta para su emisión en lo particular.
- Estamos trabajando con el código de conducta para su emisión en lo particular
- Mas difusión de los códigos o políticas
- Más difusión
- Realizar evaluaciones periódicas al personal
- Desconozco.
- Realizar evaluaciones sobre carga de trabajo, incentivos y responsabilidades de cada personal.

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- La emisión del código de conducta
- Que se sigan comunicando al personal los cambios que se lleguen a presentar
- Llevar un muestreo de indicadores para evaluar y medir el cumplimiento de los objetivos
- Al identificar los riesgos se emitan por escrito y se hagan del conocimiento del personal
- Que se emitan por escrito los objetivos institucionales
- Aprobación del código de conducta de la institución.
- Consolidar las unidades mencionadas en el punto anterior.
- Generación de indicadores.
- Seguir avanzando en el desarrollo del trabajo
- Integrar en el análisis de riesgos los cambios que pudieran afectar el control interno
- Implementar el análisis de riesgos
- Definir los riesgos
- Plan de trabajo de análisis de riesgo y sus reportes trimestrales de avance
- Seguir continuando con el trabajo necesario para hacer solida a la institución con todos los mecanismos

ACTIVIDADES DE CONTROL

- El mantenimiento de TIC'S

- Actualizar los manuales para que incluya el control interno
- Que se emitan actividades de control
- Consolidar los trabajos
- Contratación de un encargado de sistemas
- Implementar el uso de las tics para un mejor control administrativo
- Seguir trabajando en equipo al interior de la institución
- Actualización periódica de las políticas
- Evaluación de actividades y funciones para que sea más equitativa

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Definir mas líneas de reporte
- Estandarizar los medios para el manejo de información
- Dar a conocer mejor las líneas de reporte
- Consolidar el trabajo y compromiso institucional
- Se proporcione la información oportuna
- Consolidar el trabajo administrativo y compromiso institucional
- Que se realice comunicación interna
- Mejora continua
- Que los datos obtenidos apoyen al control interno
- Acuerdo de designación de integrantes de la UECI
- Creación del expediente único

SUPERVISIÓN

- Que se circule las funciones y alcances al interior de la institución
- Capacitación
- Que se evalúen los problemas de control interno
- Aprobación del código de conducta de la institución
- Que se evalúen y documenten los resultados
- La carga de trabajo no permite atender este tipo de evaluaciones.

NIVEL OPERATIVO

AMBIENTE DE CONTROL

- Evaluaciones frecuentes del desempeño de todo el personal
- Establecer claramente los roles y tareas de cada elemento basándose en su puesto
- Código de conducta
- Establecer competencias entre el personal para quien tenga mejor perfil lleve a cabo dichas funciones
- Establecer un mecanismo de incentivo para premiar el esfuerzo realizado
- Por ahora no
- Que se establezcan medidas de reconocimiento
- Seguir con la capacitación constante
- Capacitación para dar reforzamiento a las políticas de control interno
- Mejorar el proceso de selección
- Capacitación constante
- Que se continúe con ese esquema
- Actualmente se encuentran trabajando en un código de conducta
- Proximidad con el personal
- Ejecuten incentivos
- Terapia para contención de carga laboral
- Hacerlo con periodicidad
- Designar funciones respecto a perfiles profesionales
- Liderazgo y trabajo en equipo
- No hay incentivos, falta capacitación y seguir evaluando todos los niveles
- El presidente de la institución y los directores
- Capacitar al personal
- El comité de ética y conducta
- Seguimiento
- Seguir con las capacitaciones

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- Mayor comunicación y trabajo en equipo
- Mayor capacitación
- Actualizar información
- Seguimiento
- Capacitación

- Más cursos
- No me ha tocado que se realicen actividades para identificar los riesgos
- Informar en tiempo y forma los cambios que se relacionen con el personal operativo
- Mejorar la comunicación entre los diferentes departamentos de la institución
- Sin propuestas
- Implementación de una línea de correo para recepción de quejas y/o denuncias
- Establecimiento de lineamientos para tener un protocolo de actuación
- Falta establecer términos medibles para conocer los avances

ACTIVIDADES DE CONTROL

- Difusión a todo el personal de la institución sobre dichos manuales una vez que estén implementados
- Que exista un respaldo informático para evitar el riesgo de pérdida de información
- Creación de lineamientos
- Que las solicitudes de información sean lo más específicas posibles
- Seguimiento y responsable el comité

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Seguimiento
- Implementación de un canal electrónico para mejorar la comunicación
- Implementar este mismo mecanismo, pero de manera interna para evitar riesgos internos
- Sin comentario
- Conforme
- Capacitación sobre los procesos

SUPERVISIÓN

- Establecer mediante medios electrónicos mecanismos para recepción de dichas dudas
- Que se pueda obtener una retroalimentación de los resultados obtenidos
- Conforme
- Seguimiento y evaluaciones
- Mayor difusión

IV. COMENTARIOS

NIVEL ESTRATEGICO

AMBIENTE DE CONTROL

- Es importante tomar en cuenta que la institución cuenta con Coordinaciones en Torreón, Piedras Negras y Monclova, por lo que es importante que exista un enlace entre las direcciones y las Coordinaciones para la toma de acciones en caso de ser necesarias

NIVEL DIRECTIVO

AMBIENTE DE CONTROL

- La institución no cuenta con Órgano Interno de Control ni Servicio público de carrera, pero si con Unidad de Transparencia y Rendición de cuentas.
- no existe evaluación del desempeño, no sólo del personal operativo, sino también de los directivos o coordinadores, el personal operativo no da retroalimentación a sus jefes por miedo a represalias, por no tener suficiente confianza o porque es inútil.

ACTIVIDADES DE CONTROL

- No sé cuenta con un departamento de informática y se encuentran en etapa de elaboración de manuales y lineamientos.

SUPERVISIÓN

- El personal no se muestra interesado en evaluar o corregir problemas principalmente por el nivel de carga laboral.

NIVEL OPERATIVO

AMBIENTE DE CONTROL

- Principio uno no siento el respaldo de mis superiores para valorar mi trabajo
- Principio tres desconozco la estructura de CEAV solo director coordinador y no cuento con más conocimiento de otros compañeros
- Principio cuatro falta capacitación
- Que continúen las capacitaciones en la institución

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- Actualmente se está trabajando con la implementación del Control Interno

V, RECOMENDACIONES

Considerando que el resultado obtenido se encuentra dentro del rango de “Regular”, es necesario que la institución atienda lo siguiente:

- Asegurarse de que el personal realice las operaciones conforme al Manual de Procedimientos, uniformando así el cumplimiento de rutinas de trabajo y evitando con ello su alteración arbitraria con lo cual se aumente la eficiencia y productividad de los empleados.
- Difundir a todo el personal las políticas de la Dependencia encaminadas a promover el cumplimiento de objetivos, creando conciencia de la importancia de la colaboración de cada uno de ellos para el logro eficiente de los objetivos.
- Actualizar los Manuales de Organización de manera que estén acordes a la Estructura Organizacional autorizada y a las atribuciones y responsabilidades establecidas en las leyes, reglamentos, y demás ordenamientos aplicables, así como, a los objetivos institucionales.
- Diseñar e implementar mecanismos de control para las distintas actividades, recomendando entre otros, registros, autorizaciones, revisiones, resguardo de archivos, bitácoras de control, alertas y bloqueos de sistemas y distribución de funciones.
- Aplicar periódicamente encuestas de clima organizacional, así mismo que el personal directivo tenga mayor interacción y comunicación con todas las áreas operativas de la Entidad, con el propósito de fomentar la comunicación, buscando siempre sensibilizar en forma permanente al personal sobre la importancia de su apoyo para la consecución de los objetivos de la Entidad.
- Realizar una evaluación sobre las necesidades de capacitación y, con base en los resultados, establecer programas de capacitación dirigidos a todos los empleados, procurando incluir en estos programas temas referentes a la diversa reglamentación involucrada en el desarrollo de sus actividades. Lo anterior con el objeto de mantener motivado al personal y obtener su más elevado rendimiento, evitando a la vez que se incurra en errores u omisiones por falta de conocimiento de la normatividad.

VII. COLCLUSIÓN

Con base en el Manual Administrativo de Aplicación de las disposiciones en materia de Control Interno, Capítulo V Evaluación para el Fortalecimiento del Sistema de Control Interno Institucional Sección III, se deberá llevar a cabo la integración y seguimiento del Programa de Trabajo de Control Interno (PTCI), considerando los resultados obtenidos en cada uno de los componentes y principios, los comentarios, propuestas del propio personal y recomendaciones, para determinar las acciones necesarias a implementar en materia de control interno, así como aquellas deficiencias u oportunidades detectadas por otras fuentes.