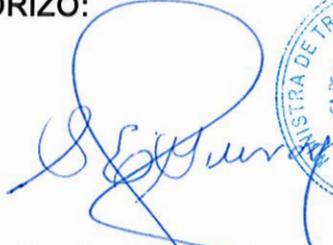


|             |  |                     |   |
|-------------|--|---------------------|---|
| PDGRIMTPS   | PLAN DE GESTIÓN<br>DE RIESGOS INSTITUCIONALES. |                     | <small>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL -MTPS</small><br><br><b>EL SALVADOR</b><br><small>UNÁMONOS PARA CRECER</small> |
| Edición: 01 | Revisión:00                                    | Fecha: Febrero 2018 | Modificación: 00  |

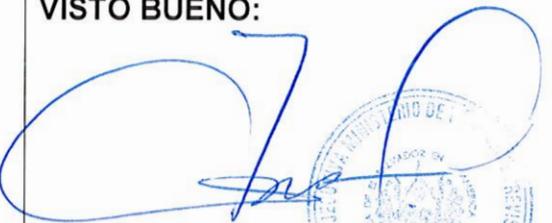
**PLAN DE GESTIÓN DE RIESGOS INSTITUCIONALES  
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL  
2018**

**AUTORIZÓ:**



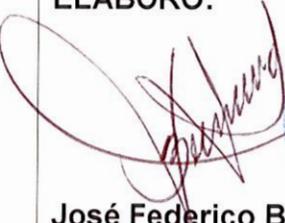

**Licda. Sandra Edibel Guevara Pérez**  
Ministra de Trabajo y Previsión Social

**VISTO BUENO:**




**Licda. Beatriz De Paúl**  
Directora Ejecutiva.

**ELABORÓ:**




**José Federico Bermúdez Vega**  
Jefe Oficina de Coordinación y  
Desarrollo Institucional

|             |  |                     |  |
|-------------|--|---------------------|--|
| PDGRIMTPS   | PLAN DE GESTIÓN<br>DE RIESGOS INSTITUCIONALES. |                     | <small>MINISTERIO DE TRABAJO<br/>Y PREVISIÓN SOCIAL -MTPS-</small><br><b>EL SALVADOR</b><br>UNÁMONOS PARA CRECER |
| Edición: 01 | Revisión:00                                    | Fecha: Febrero 2018 | Modificación: 00   |

**PLAN DE GESTIÓN  
DE RIESGOS INSTITUCIONALES  
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL  
2018**

|             |  |                     |   |
|-------------|--|---------------------|---|
| PDGRIMTPS   | PLAN DE GESTIÓN<br>DE RIESGOS INSTITUCIONALES. |                     |  |
| Edición: 01 | Revisión:00                                    | Fecha: Febrero 2018 | Modificación: 00  |

## CONTENIDO

|  |    |
|--|----|
| I. INTRODUCCIÓN .....                                  | 4  |
| II. PENSAMIENTO ESTRATEGICO .....                      | 5  |
| III. PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL 2014 - 2019.....   | 6  |
| IV. OBJETIVO DE LA GESTION DE RIESGOS .....            | 8  |
| V. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN .....                | 8  |
| VI. MARCO LEGAL.....                                   | 9  |
| VII. METODOLOGÍA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO ..... | 10 |
| VIII. VIGENCIA.....                                    | 11 |
| IX. PLAN DE GESTION DE RIESGOS. ....                   | 12 |

|             |  |                     |  |
|-------------|--|---------------------|--|
| PDGRIMTPS   | PLAN DE GESTIÓN<br>DE RIESGOS INSTITUCIONALES. |                     |  |
| Edición: 01 | Revisión:00                                    | Fecha: Febrero 2018 | Modificación: 00   |

## INTRODUCCIÓN

Después de realizar la identificación de los riesgos institucionales se hace necesaria la implementación de un Plan de Gestión de Riesgos Institucionales, que de suceder puedan impedir la consecución de los resultados propuestos por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Con la puesta en marcha del Plan de Gestión de Riesgos Institucionales se pretende minimizar, controlar o eliminar los posibles sucesos que puedan afectar la consecución de los resultados plasmados en el Plan Estratégico Institucional 2014-2019.

El Presente Plan permite desarrollar la Gestión de los Riesgos por parte de cada una de las Oficinas, Unidades o dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, las cuales serán las encargadas de la implementación, seguimiento y evaluación del Mismo.

Habiendo realizado el análisis de aquellos sucesos, que de ocurrir afectarían considerablemente la obtención de los Resultados Estratégicos propuestos, se obtuvo el Plan de Gestión de Riesgos Institucionales, el cual contiene: Los Riesgos con mayor probabilidad de ocurrir y que generarían un impacto negativo en la gestión Institucional, Acciones para gestionar tales riesgos, Indicadores de medición y su respectiva programación para el año 2018.

|             |  |                     |   |
|-------------|--|---------------------|---|
| PDGRIMTPS   | PLAN DE GESTIÓN<br>DE RIESGOS INSTITUCIONALES. |                     |  |
| Edición: 01 | Revisión:00                                    | Fecha: Febrero 2018 | Modificación: 00  |

## I. PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

### MISIÓN

Somos la institución rectora de la administración pública en materia de trabajo y previsión social, garante de los derechos laborales, sustentados en el diálogo, la concertación social en un marco de equidad y justicia social.

### VISIÓN

Ser una Institución que brinda servicios de calidad, con calidez y eficiencia a la población trabajadora, ejerciendo transparentemente la gestión pública, teniendo como base la justicia social, la inclusión, y la igualdad de género.

### VALORES

- **Equidad:** Eliminar el acceso desigual de género, clase, edad y etnia, a los servicios públicos.
- **Igualdad de Género:** Garantizar la plena realización de la igualdad real entre hombres y mujeres, a través de la protección, aplicación y cumplimiento de las obligaciones derivadas de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico, así como en las normas, decisiones, procedimientos, prácticas y acciones administrativas de las Instituciones públicas del Estado.
- **No discriminación:** Ejercer la función pública sin ningún tipo de discriminación sin ninguna práctica que en forma directa o indirecta, persuasiva o inducida excluya, omita o reduzca los derechos y libertades fundamentales de las personas en razón de su sexo, edad, apariencia, nivel económico, estatus social, etnia u orientación sexual.

|             |  |                     |  |
|-------------|--|---------------------|--|
| PDGRIMTPS   | PLAN DE GESTIÓN<br>DE RIESGOS INSTITUCIONALES. |                     |  |
| Edición: 01 | Revisión:00                                    | Fecha: Febrero 2018 | Modificación: 00   |

- **Honestidad:** Actuar con un comportamiento íntegro, ético, coherentes con la filosofía institucional y con el mandato constitucional de servir con la mayor calidad técnica y humana a las personas que acuden a solicitar apoyo o asesoría del MTPS.
- **Calidez:** Brindar un trato cordial, amable, respetuoso, a la ciudadanía, ofrecer un servicio y trato digno a todas las personas usuarias.
- **Transparencia:** El MTPS brindará toda información, recursos, oportunidades que sean requeridos o de interés de las personas usuarias de los servicios; mecanismos donde se disponga de información de forma permanente, en concordancia con la Ley de Acceso a la Información Pública.

## II. PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2014 - 2019.

El plan estratégico institucional 2014 – 2019 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social traza la ruta a seguir durante el presente quinquenio basado en las siguientes prioridades.

| OBJETIVO ESTRATÉGICO   | RESULTADO   |
|--|---|
| OE1: Promover oportunidades de acceso a Empleo digno   | R1:OE1: Implementando el Sistema Nacional de Empleo, Promoviendo el Acceso al Empleos.<br><br>R2.OE1 Promovida la cultura de prevención de riesgos ocupacionales con perspectiva de género. |
| OE2: Garantizar la efectiva verificación del cumplimiento de los derechos laborales y condiciones de trabajo digno | R3.OE2 Inspecciones centradas en trabajadoras y trabajadores y en la garantía de la tutela de sus derechos fundamentales, coadyuvante al logro de un trabajo digno.                         |

|             |  |                     |   |
|-------------|--|---------------------|---|
| PDGRIMTPS   | PLAN DE GESTIÓN<br>DE RIESGOS INSTITUCIONALES. |                     |  |
| Edición: 01 | Revisión:00                                    | Fecha: Febrero 2018 | Modificación: 00  |

|   |  |
|---|--|
| <p>OE3: Fortalecer los mecanismos e instrumentos de diálogo entre sector empleador, trabajadoras y trabajadores</p>   | <p>R4.OE3 Se cuenta con un mecanismo de asesoría de derechos laborales colectivos para las Organizaciones sindicales.</p> <p>R5.OE3 Fomentadas relaciones laborales respetuosas de los derechos entre personas empleadoras y trabajadoras.</p>   |
| <p>OE4: Contribuir a que el Estado Salvadoreño cumpla con los tratados internacionales en materia laboral</p>   | <p>R6.OE4 Impulsado el proceso de ratificación y cumplimiento de Convenios que contribuyen al fortalecimiento de los derechos laborales y de igualdad de género.</p> <p>R7.OE4 El Salvador posicionado como un país que cumple los compromisos ante los organismos internacionales.</p>  |
| <p>OE5: Posicionar al MTPS como una institución moderna, centrada en la gestión de servicios laborales de calidad, calidez, incluyentes e igualitarios.</p> | <p>R8.OE5 Institucionalizado el proceso de transversalización de género en el MTPS (interno y externo)</p> <p>R9.OE5 Fortalecida la oferta de servicios institucionales con calidad y calidez para la ciudadanía, con una administración presupuestaria eficiente.</p> <p>R10.OE5 Promovida la participación ciudadana, transparencia y acceso a la información pública.</p> <p>R11.OE5 Fortalecido el MTPS como una Institución referente de estadísticas laborales</p> <p>R12.OE5 Realizado diagnóstico de reformas de ley y actualización a la normativa laboral.</p> |

|             |  |                     |  |
|-------------|--|---------------------|--|
| PDGRIMTPS   | PLAN DE GESTIÓN<br>DE RIESGOS INSTITUCIONALES. |                     |  |
| Edición: 01 | Revisión:00                                    | Fecha: Febrero 2018 | Modificación: 00   |

### III. OBJETIVO DE LA GESTIÓN DE RIESGOS

#### OBJETIVO GENERAL

Reducir y controlar Riesgos potenciales e inherentes vinculados a los resultados Institucionales, que se desarrollan en las distintas dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para garantizar el cumplimiento de los Objetivos Estratégicos establecidos en Plan Estratégico Institucional (PEI) 2014-2019.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- i. Prever sucesos que puedan dificultar la consecución de los Resultados Propuestos.
- ii. Encontrar soluciones alternativas que posibiliten el cumplimiento de los resultados y objetivos planteados.
- iii. Fomentar en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la cultura de Prevención de Riesgos Institucionales desde un enfoque de género en todos los niveles.

### IV. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

**Alcance:** El Plan de Gestión de Riesgos permite implementar acciones para disminuir, evitar o eliminar cualquier evento que dificulte el cumplimiento de los Resultados y Objetivos Estratégicos Institucionales, considerando los siguientes aspectos:

- i. Cumplimiento de las leyes, normativas, legislación de igualdad de género nacional e internacional, Convenios internacionales ratificados por El Salvador, reglamentos, disposiciones administrativas y otras regulaciones aplicables.
- ii. Protección de los recursos del Estado.

|             |  |                     |  |
|-------------|--|---------------------|--|
| PDGRIMTPS   | PLAN DE GESTIÓN<br>DE RIESGOS INSTITUCIONALES. |                     |  <p>MINISTERIO DE TRABAJO<br/>Y PREVISIÓN SOCIAL -MTPS-<br/><b>EL SALVADOR</b><br/>UNÁMONOS PARA CRECER</p> |
| Edición: 01 | Revisión:00                                    | Fecha: Febrero 2018 | Modificación: 00   |

- iii. Relación costo-beneficio para llevar a cabo cada acción.
- iv. Eficiencia y efectividad en las acciones a realizar.
- v. Proveer y Obtener confiabilidad de la información.

**Ámbito de aplicación:** El plan de gestión de riesgos Institucionales, será aplicable en la Dirección General de Previsión Social, Dirección General de Inspección de Trabajo, Dirección General de Trabajo, Dirección Administrativa, Dirección de Relaciones Internacionales de Trabajo y todas las Unidades Asesoras de este Ministerio.

## V. MARCO LEGAL

El análisis de los riesgos institucionales tiene su base legal en:

- Normas Técnicas de Control Interno Específicas para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Capítulo II "Normas Relativas a la Valoración de Riesgos"
  - Definición de Objetivos Institucionales Art. 15
  - Planificación Participativa Art. 16
  - Identificación de Riesgos Art. 17
  - Análisis de Riesgos Identificados Art. 18
  - Gestión de Riesgos Art. 19
- Constitución de la República.
- Reglamento Interno de Trabajo.
- Contrato Colectivo.
- Política Nacional de la Mujer.
- Política Nacional para Una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.
- Ley Especial Integral para Una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.
- Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW.
- Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, Belem do Pará.
- Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género

|             |  |                     |  |
|-------------|--|---------------------|--|
| PDGRIMTPS   | PLAN DE GESTIÓN<br>DE RIESGOS INSTITUCIONALES. |                     |  |
| Edición: 01 | Revisión:00                                    | Fecha: Febrero 2018 | Modificación: 00   |

- Guía para el Uso de un Lenguaje Inclusivo y No Sexista en el MTPS
- Lineamientos Generales para la incorporación de acciones afirmativas en el MTPS

## VI. METODOLOGÍA DE LA GESTIÓN DEL RIESGO

Basándose en los componentes del Sistema de Control Interno, La Oficina de Coordinación y Desarrollo Institucional tal como lo mandan las Normas Técnicas de Control Interno, ha realizado de manera participativa, desarrollando talleres con Directoras, Director, Jefas, Jefes, Subdirectores, de este Ministerio.

Es importante mencionar la participación de las Jefaturas de las Oficinas Regionales y Departamentales.

En cada taller se identificó, analizó y evaluó cada uno de los riesgos. Luego se establecieron las acciones para gestionar los riesgos con sus respectivos indicadores y su programación anual para su respectiva implementación.

### PROCESO PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO

1. **Identificación del Riesgo:** La identificación de los riesgos, implica que las diferentes jefaturas tomen en consideración aquellos eventos negativos, teniendo en cuenta factores internos o externos que reduzcan el nivel de cumplimientos de sus Resultados y Objetivos Estratégicos.
2. **Análisis de Riesgo:** Los Riesgos identificados, se analizan asignando un valor numérico a la probabilidad de su ocurrencia y al impacto que generarán, con estos valores se determina la importancia del riesgo por medio de una operación matemática. Para este análisis deben tomarse en cuenta eventos que pueden suceder y aquellos que en los últimos doce meses han provocado un impacto negativo en la institución y que no fueron previstos.

|             |  |                     |   |
|-------------|--|---------------------|---|
| PDGRIMTPS   | PLAN DE GESTIÓN<br>DE RIESGOS INSTITUCIONALES. |                     |  |
| Edición: 01 | Revisión:00                                    | Fecha: Febrero 2018 | Modificación: 00  |

3. **Evaluación de Riesgo:** Es el proceso dirigido a estimar el nivel de los riesgos y obtener la información necesaria que permita tener un enfoque preciso de la situación actual, para dar el paso a la Gestión.

4. **Gestión de Riesgos:** Una vez identificado el nivel del Riesgo se procederá a la toma de acciones ante aquellos riesgos que posean niveles alto y moderado, tomando en cuenta la mejor acción para gestionarlos.

## VII. VIGENCIA

El presente Plan entrará en vigencia, a partir de su autorización por parte de la Alta Dirección.

## VIII. PLAN DE GESTIÓN DE RIESGOS INSTITUCIONALES.

A partir de la implementación del proceso para la gestión del Riesgo, se han definido riesgos, acciones y medidas por cada Resultado Estratégico, basado en el Plan Estratégico Institucional 2014-2019.

Los riesgos considerados en el Plan, han sido aquellos que no cuentan con medidas de control establecidas; en cuanto a las acciones determinadas, serán adoptadas por todas y todos los empleados de la Institución, como lineamientos para tratarlos y manejarlos.

A continuación se muestra el Plan de Gestión de Riesgos Institucionales 2018

|           |  |  |   |
|-----------|--|--|---|
| PDGRIMTPS | PLAN DE GESTIÓN<br>DE RIESGOS INSTITUCIONALES. |  |  |
|           |  |  |   |

| Objetivo Estratégico:                                  |   | OE1: Promover Oportunidades de Acceso a Empleo Digno                                   |          |          |              |           |          |          |            |          |             |   |           |                    |       |   |                                       |                       |    |    |    |             |
|--|---|--|----------|----------|--------------|-----------|----------|----------|------------|----------|-------------|---|-----------|--------------------|-------|---|---------------------------------------|-----------------------|----|----|----|-------------|
| Resultado Estratégico:                                 |   | R1: OE1: Implementado el Sistema Nacional de Empleo, Promoviendo el Acceso al Empleos. |          |          |              |           |          |          |            |          |             |   |           |                    |       |   |                                       |                       |    |    |    |             |
| IDENTIFICACION   |   |  | ANALISIS |          |              |           |          |          | EVALUACION |          |             |   | GESTION   |                    |       |   |                                       |                       |    |    |    |             |
| Descripción del Riesgo                                 | Causas que generan el riesgo  | Consecuencias  | Factor   |          | Probabilidad |           |          | Impacto  |            |          | Importancia | Medidas de control existentes   | Efectivas | Documen-<br>-tados | Nivel | Acciones para gestionar el riesgo   | Indicador                             | Cronograma Trimestral |    |    |    | Responsable |
|  |   |  | Interno  | Externo  | Baja (3)     | Media (2) | Alta (1) | Baja (3) | Media (2)  | Alta (1) |             |   |           |                    |       |   |                                       | 1º                    | 2º | 3º | 4º |             |
| Reducción de ofertas de empleo, registradas en el MTPS | Empresas que no muestran interés en hacer uso del SPE                   | Empresas que cuentan con sus propios procesos de reclutamiento                         |          | Sociales |              | 2         |          |          |            | 1        | 2           | Registro  | NO        | SI                 | 1     | Elaborar programación mensual de visitas de gestión y promoción del empleo              | Programación                          | 3                     | 3  | 3  | 3  | DGPS        |
|  |   |  |          |          |              |           |          |          |            |          |             |   |           |                    |       | Realizar visitas de promoción y asesoría empresarial                                    | informe mensual de visitas realizadas | 3                     | 3  | 3  | 3  | DGPS        |
| Ingreso a zonas con alto índice delincuencia           | Situación de violencia en los territorios                               | Dificultad para acceder a las empresas y realizar las visitas de promoción y gestión.  |          | Sociales |              |           |          |          |            | 1        | 1           | Mapa de zonas de alto riesgo  | SI        | NO                 | 1     | Comunicación vía telefónica, correo electrónico   | registros                             | 3                     | 3  | 3  | 3  | DGPS        |
| Poca participación empresarial en Ferias de Empleo     | Poca generación de oportunidades de empleo                              | Recolección de aspirantes para bases de datos  |          | Sociales |              | 2         |          |          |            | 1        | 2           | Calendarización de Ferias de Empleo Anual y entrega a Departamento de Ferias Nacionales | NO        | SI                 | 2     | Calendarización de Ferias de Empleo Anual y entrega a Departamento de Ferias Nacionales | Matriz PAT 2018                       | 1                     |    |    |    | DGPS        |
|  | Ferias de empleo programadas en la misma fecha en otras partes del país | Perdida de interés de las personas usuarias en Ferias de empleo                        |          |          |              |           |          |          |            |          |             |   |           |                    |       |   |                                       |                       |    |    |    |             |



|             |   |                     |   |
|-------------|---|---------------------|---|
| PDGRIMTPS   | PLAN DE GESTIÓN DE RIESGOS INSTITUCIONALES. |                     |  |
| Edición: 01 | Revisión:00                                 | Fecha: Febrero 2018 | Modificación: 00  |

|  |                                     |  |          |          |   |   |   |   |   |    |    |   |      |      |
|--|-------------------------------------|--|----------|----------|---|---|---|---|---|----|----|---|------|------|
| Reducción de Talleres de Orientación Laboral | No se cuenta con Orientador Laboral | Bajo numero de Talleres de Orientación Laboral en BEL y Centros Educativos | Personas | Sociales | 2 | 3 | 2 | 4 | Programación de Talleres de Orientación Laboral en Centros Educativos del Departamento<br><br>Programación entre Gestores de Empleo la realización de los Talleres de Orientación Laboral | SI | SI | 3 | DGPS | DGPS |
|--|-------------------------------------|--|----------|----------|---|---|---|---|---|----|----|---|------|------|

|           |  |  |   |
|-----------|--|--|---|
| PDGRIMTPS | PLAN DE GESTIÓN<br>DE RIESGOS INSTITUCIONALES. |  |  |
|           |  |  |   |

| Objetivo Estratégico:  |   | OE1: Promover oportunidades de acceso a Empleo digno  |         |            |              |           |          |          |           |            |             |                               |           |             |   |   |           |                       |    |      |      |             |
|--|---|---|---------|------------|--------------|-----------|----------|----------|-----------|------------|-------------|-------------------------------|-----------|-------------|---|---|-----------|-----------------------|----|------|------|-------------|
| Resultado Estratégico:   |   | R2.OE1 Promovida la cultura de prevención de riesgos ocupacionales con perspectiva de género. |         |            |              |           |          |          |           |            |             |                               |           |             |   |   |           |                       |    |      |      |             |
| IDENTIFICACION   |   |   |         | ANALISIS   |              |           |          |          |           | EVALUACION |             |                               |           | GESTION     |   |   |           |                       |    |      |      |             |
| Descripción del Riesgo   | Causas que generan el riesgo  | Consecuencias   | Factor  |            | Probabilidad |           |          | Impacto  |           |            | Importancia | Medidas de control existentes | Efectivas | Documentada | Nivel   | Acciones para gestionar el riesgo                               | Indicador | Cronograma Trimestral |    |      |      | Responsable |
|  |   |   | Interno | Externo    | Baja (3)     | Media (2) | Alta (1) | Baja (3) | Media (2) | Alta (1)   |             |                               |           |             |   |   |           | 1º                    | 2º | 3º   | 4º   |             |
| Disminución en la presentación de planos para obras de construcción de lugares de trabajo                | Personas usuarias no presentan planos para obras de construcción o detienen los procesos por problemas económicos                               | No se finalizan los procesos de aprobación de planos ya que los proyectos son retirados       |         | Económicos |              | 2         |          |          | 2         |            | 4           | NO                            | SI        | 2           | Asesoría en las visitas técnicas por proyectos de construcción                | Días plazo para revisión y aprobación de planos de construcción | 1         | 1                     | 1  | 1    | DGPS |             |
| Baja afluencia de peticiones para el proceso de acreditación de Comités de Seguridad y Salud Ocupacional | La falta de interés de la parte empleadora para la creación de los CSSO y renovación de los integrantes en el vencimiento de sus acreditaciones | No acreditar un comité en las empresas que tengan mas de 15 personas trabajadoras             |         | Sociales   |              | 2         |          |          | 2         |            | 4           | SI                            | SI        | 3           | Continuar con la labor de promoción de las obligación que establece la LGPRLT |   |           |                       |    | DGPS |      |             |
| Reducción en Visitas para promoción, Verificación de funcionamiento de los CSSO                          | Vehículos en mantenimiento  | No cumplimiento de las actividades  |         | Económicos |              | 2         |          |          | 2         |            | 4           | SI                            | SI        | 3           | Hacer la gestión para que el mantenimiento de vehículos sea eficiente         |   |           |                       |    | DGPS |      |             |

|           |  |  |   |             |
|-----------|--|--|---|-------------|
| PDGRIMTPS | PLAN DE GESTIÓN<br>DE RIESGOS INSTITUCIONALES. |  |  |             |
|           |  |  | Edición: 01   | Revisión:00 |

|  |                                  |  |                  |          |   |   |  |  |    |    |      |
|--|----------------------------------|--|------------------|----------|---|---|--|--|----|----|------|
| Falta de seguridad en algunos lugares de trabajo | Delincuencia en diferentes zonas | No se puede realizar una mayor cobertura de lugares de trabajo que se encuentran en zonas con alto índices de delincuencia | Sociales         | 2        | 2 | 4 | Buscar apoyo con la PNC más cercana e indagar si es prudente ingresar de manera segura en la zona. | SI                                       | SI | 3  | DGPS |
|  | Resistencia a cumplir la LGPRLT  | Patrones culturales de no prevención e irresponsabilidad empresarial, costos económicos                                    | multas impuestas | Sociales | 2 | 2 | 4  | Programar inspecciones exigiendo la ley, | SI | SI | 3    |

|           |   |             |   |
|-----------|---|-------------|---|
| PDGRIMTPS | PLAN DE GESTIÓN DE RIESGOS INSTITUCIONALES. |             |  |
|           | Edición: 01                                 | Revisión:00 | Fecha: Febrero 2018   |

| Objetivo Estratégico:   |  | OE2: Garantizar la efectiva verificación del cumplimiento de los derechos laborales y condiciones de trabajo digno  |          |                      |              |           |          |          |            |          |             |                               |           |             |       |  |  |                       |    |    |    |             |      |
|---|--|---|----------|----------------------|--------------|-----------|----------|----------|------------|----------|-------------|-------------------------------|-----------|-------------|-------|--|--|-----------------------|----|----|----|-------------|------|
| Resultado Estratégico:  |  | R3.OE2 Inspecciones centradas en trabajadoras y trabajadores y en la garantía de la tutela de sus derechos fundamentales, coadyuvante al logro de un trabajo digno. |          |                      |              |           |          |          |            |          |             |                               |           |             |       |  |  |                       |    |    |    |             |      |
| IDENTIFICACION  |  |   | ANALISIS |                      |              |           |          |          | EVALUACION |          |             |                               | GESTION   |             |       |  |  |                       |    |    |    |             |      |
| Descripción del Riesgo  | Causas que generan el riesgo   | Consecuencias   | Factor   |                      | Probabilidad |           |          | Impacto  |            |          | Importancia | Medidas de control existentes | Efectivas | Documentada | Nivel | Acciones para gestionar el riesgo  | Indicador  | Cronograma Trimestral |    |    |    | Responsable |      |
|   |  |   | Interno  | Externo              | Baja (3)     | Media (2) | Alta (1) | Baja (3) | Media (2)  | Alta (1) |             |                               |           |             |       |  |  | 1º                    | 2º | 3º | 4º |             |      |
| Afectación en la planificación y ejecución de actividades         | Falta de compromiso del personal, mala distribución de actividades, renuencia a convocatoria a capacitaciones del personal | Estrés laboral, mala actitud en atención a la ciudadanía, falta de concentración en el trabajo  | Personas |                      |              |           | 1        |          | 2          |          | 2           |                               | NO        | SI          | 2     | Proponer convivios ejecutados con personal capacitado                                      | Convivios  |                       |    | 1  |    | DGIT        |      |
|   |  |   |          |                      |              |           |          |          |            |          |             |                               |           |             |       | Proponer rotación del personal   | Solicitudes  |                       |    | 1  |    | DGIT        |      |
| Denuncias no diligenciadas  | Inconsistencia en toma de solicitudes  | molestias en personas usuarias, violación de los derechos   | Personas |                      |              | 2         |          |          |            |          | 2           |                               | NO        | SI          | 2     | Capacitación al personal en atención al usuario y capacitación en unificación de criterios | Solicitud  |                       |    | 1  |    | DGIT        |      |
|   |  |   |          |                      |              |           |          |          |            |          |             |                               |           |             |       | Proponer Medidas disciplinarias  | Solicitud  |                       |    | 1  |    | DGIT        |      |
| Deficiencia e el Sistema Nacional de Inspección de Trabajo (SNIT) | Caída de la conexión a los servidores del SNIT   | no generación de solicitudes de inspección, falta de consultas y llenado de los procesos de inspección  | Personas | Cambios tecnológicos |              |           | 1        |          |            |          | 1           | 1                             | SI        | NO          | 2     | Elementos externos a la Unidad responsable   | Proponer protocolos de emergencia en situaciones sobre mientes de la unidad responsables | Solicitud             | 1  | 1  | 1  | 1           | DGIT |

|           |  |  |  |  |  |
|-----------|--|--|--|--|--|
| PDGRIMTPS | PLAN DE GESTIÓN<br>DE RIESGOS INSTITUCIONALES. |  |  |  |  |
|           |  |  |  |  |  |

|  |   |   |            |            |   |   |   |   |    |    |   |  |                               |   |   |   |   |      |
|--|---|---|------------|------------|---|---|---|---|----|----|---|--|-------------------------------|---|---|---|---|------|
| Flota vehicular deficiente e insuficiente  | Aumenta el tiempo de desplazamiento para las diligencias y menos cobertura inspectiva | acumulación de caga laboral   | Económicos | Económicos | 1 | 1 | 1 | Gestionar ante Unidad competente                | NO | SI | 2 | Proponer la adquisición o reparación de la flote         | solicitudes                   | 1 | 1 | 1 | 1 | DGIT |
| Falta de capacitaciones en temas relacionados con la inspección                            | Disminuir la capacidad técnica de los inspectores de trabajo                          | expedientes con nivel de deficiencia  | Legales    | Legales    | 2 | 2 | 4 | Gestionar ante Unidad competente                | NO | SI | 2 | Proponer capacitaciones                                  | solicitudes                   | 1 | 1 | 1 | 1 | DGIT |
| No cumplir con los plazos de las reinspecciones  | No contar con el personal de inspección necesario.                                    | Atrasos en las Reinspecciones.  | Económicos | Económicos | 1 | 1 | 1 | Coordinación con Oficina de Cojutepeque         | NO | SI | 2 | Gestión de solicitud para contratación de Recurso humano | Contratación de Personal      | 1 |   |   |   | DGIT |
| Capacidad instalada de Recurso humano en relación a la transparencia y gestión inspectora. | Falta de contratación de por lo menos un recurso mas.                                 | Mala imagen hacia la población por la limitada cobertura y respuesta que damos. | Personas   | Legales    | 2 | 2 | 4 | Gestión de contratación de personal Inspectivo  | NO | SI | 2 | Gestión de solicitud para contratación de Recurso humano | Contratación de Personal      | 1 |   |   |   | DGIT |
| Inadecuado envió de expedientes  | Inadecuado mecanismo de envió en la región y seguimiento respectivamente.             | Incumplimiento de Plazos  | Personas   | Personas   | 3 | 2 | 6 | Establecimiento de mecanismo de envió efectivo. | NO | SI | 2 | Establecimiento de mecanismo efectivo de envió           | Expedientes enviados a tiempo | 1 | 1 | 1 | 1 | DGIT |

|           |  |             |                     |   |  |  |
|-----------|--|-------------|---------------------|---|--|--|
| PDGRIMTPS | PLAN DE GESTIÓN<br>DE RIESGOS INSTITUCIONALES. |             |                     |  |  |  |
|           | Edición: 01                                    | Revisión:00 | Fecha: Febrero 2018 | Modificación: 00  |  |  |

|  |   |   |                         |          |   |   |   |   |    |    |   |      |
|--|---|---|-------------------------|----------|---|---|---|---|----|----|---|------|
| Resistencia a cumplir con la normativa laboral             | Falta de voluntad de algunos empleadores, desconocimiento de la ley, comodidad del personal,                    | Violación a los derechos de las trabajadoras y trabajadores                                     | Personas                | Sociales | 1 | 1 | 1 | Planes especiales y focalizados de inspecciones de trabajo, rendiciones de cuentas, enfoque en la mejora de la calidad de las diligencias inspectivas por parte del personal supervisor | SI | SI | 3 | DGIT |
| Incremento de la demanda y competencias ( nuevas reformas) | Aumento en la carga de trabajo  | aumentan los tiempos de respuestas  | Personas                | Legales  | 1 | 1 | 1 | Planes de trabajo enfocados a la nuevas competencias  | SI | SI | 3 | DGIT |
| Fallas en los Equipos informáticos                         | Falta de equipo informático adecuado, así como la falta de condiciones ergonómicas en el mobiliario disponible. | Mayor tiempo invertido cuando se trabaja con algunos equipos informáticos (falta de ergonomía). | Sistemas de información |          | 2 | 2 | 4 | Se reporta el estado del equipo   | SI | SI | 3 | DGIT |

|           |  |  |   |             |
|-----------|--|--|---|-------------|
| PDGRIMTPS | PLAN DE GESTIÓN<br>DE RIESGOS INSTITUCIONALES. |  |  |             |
|           |  |  | Edición: 01   | Revisión:00 |

| Objetivo Estratégico:   |  | OE3: Fortalecer los mecanismos e instrumentos de diálogo entre sector empleador, trabajadoras y trabajadores       |            |         |              |          |          |          |            |          |   |   |             |       |  |   |  |   |   |   |             |     |
|---|--|--|------------|---------|--------------|----------|----------|----------|------------|----------|---|---|-------------|-------|--|---|--|---|---|---|-------------|-----|
| Resultado Estratégico:  |  | R4.OE3 Se cuenta con un mecanismo de asesoría de derechos laborales colectivos para las Organizaciones sindicales. |            |         |              |          |          |          |            |          |   |   |             |       |  |   |  |   |   |   |             |     |
| IDENTIFICACION  |  |  | ANALISIS   |         |              |          |          |          | EVALUACION |          |   | GESTION   |             |       |  |   |  |   |   |   |             |     |
| Descripción del Riesgo  | Causas que generan el riesgo   | Consecuencias  | Factor     |         | Probabilidad |          |          | Impacto  |            |          | Medidas de control existentes   | Efectivas   | Documentada | Nivel | Acciones para gestionar el riesgo  | Indicador   | Cronograma Trimestral                            |   |   |   | Responsable |     |
|   |  |  | Interno    | Externo | Baja (3)     | Media(2) | Alta (1) | Baja (3) | Media(2)   | Alta (1) |   |   |             |       |  |   | Importancia                                      | 1 | 2 | 3 |             | 4   |
| Negativa de algunas personas usuarias para realizar revisión previa a su documentación. | Desconfianza por parte de las personas usuarias para la revisión previa de su documentación. | Presentación de documentación con errores de fondo y de forma.   | Legales    | 3       |              |          |          |          | 1          | 3        | Se concientiza a las personas usuarias respecto de no hacer prevenciones y agilizar el tramite. | SI  | NO          | 2     | Elaborar volantes para las organizaciones sindicales, conteniendo los requisitos de ley. | Volantes  | 1  |   |   |   | DGT         |     |
|   |  |  |            |         |              |          |          |          |            |          |   |   |             |       |  |   |  |   |   |   |             |     |
| Deterioro de los expedientes.   | No contar con espacio adecuado para su resguardo.  | Pérdida de la información.   | Económicos |         |              |          |          |          | 1          | 1        | 1   | Se resguardan en archiveros pero son insuficientes. | NO          | SI    | 2  | Solicitar espacio adecuado para el resguardo de los expedientes.<br>Solicitar cajas a la encargada del archivo Institucional para ordenar los expedientes ya finalizados. | Solicitud a Dirección Administrativa y Ejecutiva | 1 |   |   |             | DGT |
|   |  |  |            |         |              |          |          |          |            |          |   |   |             |       |  |   |  |   |   |   |             |     |

|           |  |  |   |             |
|-----------|--|--|---|-------------|
| PDGRIMTPS | PLAN DE GESTIÓN<br>DE RIESGOS INSTITUCIONALES. |  |  |             |
|           |  |  | Edición: 01   | Revisión:00 |

|   |  |   |                         |   |   |   |    |    |   |   |  |   |     |
|---|--|---|-------------------------|---|---|---|----|----|---|---|--|---|-----|
| Dilación en la emisión de documentos relativos al DNOS. | Equipo obsoleto: El equipo es demasiado lento y en algunos casos queda congelado.  | Aumenta el tiempo de espera en las personas usuarias generando descontento. | Sistemas de información | 3 | 3 | 9 | SI | NO | 2 | Solicitar que continúen recibiendo expedientes en el archivo institucional.                     | Solicitud a encargada del archivo institucional            | 1 | DGT |
|   |  |   |                         | 3 | 3 | 9 |    |    |   |   |  |   |     |
| Documentación que no cumple requisitos legales.         | Resistencias de las personas usuarias, al no subsanar las prevenciones en el plazo establecido, (debido a que la presentan incompleta), retrasan y sobrecargan el Área, debido a | Retraso en la resolución de los mismos.                                     | Legales                 | 2 | 1 | 2 | SI | NO | 2 | Tomar acciones concretas respecto de los colaboradores que no cumplan las metas,                | El Jefe del Departamento o tomará las medidas respectivas. | 1 | DGT |
|   |  |   |                         | 2 | 2 | 2 |    |    |   | Capacitar a las personas usuarias, que si la documentación no cumple con los requisitos legales | Capacitación   |   |     |

|           |  |  |   |             |
|-----------|--|--|---|-------------|
| PDGRIMTPS | PLAN DE GESTIÓN<br>DE RIESGOS INSTITUCIONALES. |  |  |             |
|           |  |  | Edición: 01   | Revisión:00 |

|   |   |                                      |         |   |   |   |  |    |    |   |  |          |   |     |
|---|---|--------------------------------------|---------|---|---|---|--|----|----|---|--|----------|---|-----|
| Dilación al momento de realizar las Notificaciones. | que deben volver a presentar una nueva documentación, lo que conlleva un nuevo estudio. Distribución inadecuada de la carga de las personas notificadoras. Entrega de la documentación a notificar próxima al plazo de vencimiento. | Incumplimiento de los Plazos legales | Legales | 2 | 1 | 2 | Informar a la jefatura superior y agenda reunión con el jefe del área de Notificaciones. | SI | SI | 3 | Crear check list respecto de los requisitos y la documentación que deben presentar para los diversos trámites, | Volantes | 1 | DGT |
|   |   |                                      |         |   |   |   |  |    |    |   |  |          |   |     |

|           |   |             |                     |   |
|-----------|---|-------------|---------------------|---|
| PDGRIMTPS | PLAN DE GESTIÓN DE RIESGOS INSTITUCIONALES. |             |                     |  |
|           | Edición: 01                                 | Revisión:00 | Fecha: Febrero 2018 | Modificación: 00  |

| Objetivo Estratégico:  |   | OE3: Fortalecer los mecanismos e instrumentos de diálogo entre sector empleador, trabajadoras y trabajadores  |                         |          |              |           |          |          |           |          |             |                               |           |             |  |                                   |           |                       |    |    |     |             |
|--|---|---|-------------------------|----------|--------------|-----------|----------|----------|-----------|----------|-------------|-------------------------------|-----------|-------------|--|-----------------------------------|-----------|-----------------------|----|----|-----|-------------|
| Resultado Estratégico:   |   | R5.OE3 Fomentadas relaciones laborales respetuosas de los derechos entre personas empleadoras y trabajadoras. |                         |          |              |           |          |          |           |          |             |                               |           |             |  |                                   |           |                       |    |    |     |             |
| IDENTIFICACION   |   |   |                         | ANALISIS |              |           |          |          |           |          | EVALUACION  |                               |           |             | GESTION  |                                   |           |                       |    |    |     |             |
| Descripción del Riesgo   | Causas que generan el riesgo  | Consecuencias   | Factor                  |          | Probabilidad |           |          | Impacto  |           |          | Importancia | Medidas de control existentes | Efectivas | Documentada | Nivel  | Acciones para gestionar el riesgo | Indicador | Cronograma Trimestral |    |    |     | Responsable |
|  |   |   | Interno                 | Externo  | Baja (3)     | Media (2) | Alta (1) | Baja (3) | Media (2) | Alta (1) |             |                               |           |             |  |                                   |           | 1º                    | 2º | 3º | 4º  |             |
| Sobrecarga laboral   | Ausentismo  | Reclamo por parte de las personas usuarias por no realizarse sus tramites oportunamente.                      | Personas                |          |              |           |          |          |           |          | 1           | 1                             | 1         | 2           | Capacitar en trabajo en equipo y relaciones inter personales                     | Capacitación                      | 1         |                       | 1  |    | DGT |             |
|  |   |   |                         |          |              |           |          |          |           |          |             |                               |           |             | Concientizar para buen uso de permisos.  | Reunión                           | 1         |                       | 1  |    | DGT |             |
| Dilación en la emisión de documentos relativos a las mediaciones                               | Equipo obsoleto   | Aumenta el tiempo de espera por parte de las personas usuarias  | Sistemas de información |          |              |           |          |          |           |          | 2           | 2                             | 4         | 2           | Utilizar USB para elaborar documentos y contar con respaldo en formato Excel.    | Solicitud                         | 1         |                       |    |    | DGT |             |
|  |   |   |                         |          |              |           |          |          |           |          |             |                               |           |             | Contar con equipo para el área   | Solicitud                         | 1         |                       |    |    | DGT |             |
|  |   |   |                         |          |              |           |          |          |           |          |             |                               |           |             | Gestionar equipo informático   | Solicitud                         | 1         |                       |    |    | DGT |             |
| Deficiencias en los Reglamentos que son recibidos en las Oficinas Regionales y Departamentales | Desconocimiento de requisitos para presentar Reglamentos Internos por parte del Personal de las Oficinas Regionales y Departamentales que reciben solicitudes | No se puede efectuar el estudio debido a carencia de documentos, prevenciones sobre documentación             | Personas                |          |              |           |          |          |           |          | 1           | 1                             | 1         | 2           | Capacitaciones para unificar requisitos de admisión de proyectos de reglamentos. | Plan                              | 1         |                       | 1  |    | DGT |             |
|  |   |   |                         |          |              |           |          |          |           |          |             |                               |           |             | Protocolo de requisitos a para la presentación de reglamento.                    | Protocolo                         | 1         |                       |    |    | DGT |             |

|           |  |  |   |  |
|-----------|--|--|---|--|
| PDGRIMTPS | PLAN DE GESTIÓN<br>DE RIESGOS INSTITUCIONALES. |  |  |  |
|           |  |  |   |  |

|  |  |   |                         |   |   |   |  |    |    |   |   |           |   |  |  |           |   |  |           |     |
|--|--|---|-------------------------|---|---|---|--|----|----|---|---|-----------|---|--|--|-----------|---|--|-----------|-----|
| Dilación en la emisión de documentos relativos a los reglamentos internos de trabajo.  | Equipo obsoleto: El equipo es demasiado lento y en algunos casos queda congelado; No hay sistema informático para llevar un registro de los Reglamentos. | Aumenta el tiempo de espera en las personas empleadoras generando descontento.            | Sistemas de información | 2 | 2 | 4 | Solicitud soporte técnico a UDT en caso de fallas. En cuanto a la falta de sistema informático, se lleva un registro en Excel. | NO | SI | 2 | Contar con equipo informático<br>Gestionar el equipo informático<br>Protocolo de requisitos para la presentación de reglamento. | Solicitud | 1 |  |  | DGT       |   |  |           |     |
|  |  |   |                         |   |   |   |  |    |    |   |   |           |   |  |  | Solicitud | 1 |  |           | DGT |
|  |  |   |                         |   |   |   |  |    |    |   |   |           |   |  |  |           |   |  | Solicitud | 1   |
| Poca asistencia de las personas empleadoras en el servicio de capacitación para la elaboración de Reglamentos Internos de Trabajo. | Poco interés por parte de las personas empleadoras.  | Presentación de proyectos de Reglamentos que no reúnen los requisitos para su aprobación. | Sociales                | 2 | 2 | 4 | Invitación a través del sitio web, correos electrónicos, redes sociales, llamadas telefónicas, personalizada                   | SI | SI | 3 | Riesgo Gestionado   |           |   |  |  | DGT       |   |  |           |     |
| Carecer de registro que contenga información de la denominación o razón social de las empresas                                     | Falta de un registro   | Insatisfacción de las personas usuarias   | Sistemas de información |   | 1 | 1 | Comunicación telefónica con persona asignada en CNR, consultas al registro de establecimiento de DGIT                          | SI | SI | 3 | Riesgo Gestionado   |           |   |  |  | DGT       |   |  |           |     |

|           |  |             |                     |   |
|-----------|--|-------------|---------------------|---|
| PDGRIMTPS | PLAN DE GESTIÓN<br>DE RIESGOS INSTITUCIONALES. |             |                     | <br><b>EL SALVADOR</b><br>UNAMONOS PARA CRECER |
|           | Edición: 01                                    | Revisión:00 | Fecha: Febrero 2018 | Modificación: 00  |

| Objetivo Estratégico:  |   | OE4: Contribuir a que el Estado Salvadoreño cumpla con los tratados internacionales en materia laboral  |          |         |              |           |          |          |            |          |            |                               |   |              |       |                                   |                   |                       |    |    |    |             |
|--|---|---|----------|---------|--------------|-----------|----------|----------|------------|----------|------------|-------------------------------|---|--------------|-------|-----------------------------------|-------------------|-----------------------|----|----|----|-------------|
| Resultado Estratégico:                                       |   | R6.OE4 Impulsado el proceso de ratificación y cumplimiento de Convenios que contribuyen al fortalecimiento de los derechos laborales y de igualdad de género. |          |         |              |           |          |          |            |          |            |                               |   |              |       |                                   |                   |                       |    |    |    |             |
| IDENTIFICACION   |   |   | ANALISIS |         |              |           |          |          | EVALUACION |          |            |                               | GESTION   |              |       |                                   |                   |                       |    |    |    |             |
| Descripción del Riesgo                                       | Causas que generan el riesgo            | Consecuencias   | Factor   |         | Probabilidad |           |          | Impacto  |            |          | Impotancia | Medidas de control existentes | Efectivas   | Documen-tada | Nivel | Acciones para gestionar el riesgo | Indicador         | Cronograma Trimestral |    |    |    | Responsable |
|  |   |   | Interno  | Externo | Baja (3)     | Media (2) | Alta (1) | Baja (3) | Media (2)  | Alta (1) |            |                               |   |              |       |                                   |                   | 1º                    | 2º | 3º | 4º |             |
| Incumplir compromisos de ratificación de Convenios de la OIT | Proceso depende de Asamblea Legislativa | No ratificación de Convenios de OIT   |          | Legales |              |           | 1        |          |            |          | 1          | 1                             | Seguimiento en Comisión de Alto Nivel con el Ministerio de Relaciones Exteriores.<br>-Creación de Plan de incidencia. | SI           | SI    | 3                                 | Riesgo Gestionado |                       |    |    |    | DRIT        |

|             |             |  |                  |   |
|-------------|-------------|--|------------------|---|
| PDGRIMTPS   |             | PLAN DE GESTIÓN<br>DE RIESGOS INSTITUCIONALES. |                  | <br>MINISTERIO DE TRABAJO<br>Y PREVISIÓN SOCIAL -MTPS-<br><b>EL SALVADOR</b><br>UNAMONOS PARA CRECER |
| Edición: 01 | Revisión:00 | Fecha: Febrero 2018                            | Modificación: 00 |   |

| Objetivo Estratégico:  | OE4: Contribuir a que el Estado Salvadoreño cumpla con los tratados internacionales en materia laboral      |   |             |          |              |           |          |          |           |          |             |   |           |              |       |                                   |           |                       |    |    |    |             |
|--|---|---|-------------|----------|--------------|-----------|----------|----------|-----------|----------|-------------|---|-----------|--------------|-------|-----------------------------------|-----------|-----------------------|----|----|----|-------------|
| Resultado Estratégico:   | R7.OE4 El Salvador posicionado como un país que cumple los compromisos ante los organismos internacionales. |   |             |          |              |           |          |          |           |          |             |   |           |              |       |                                   |           |                       |    |    |    |             |
|  | IDENTIFICACION  |   |             |          | ANALISIS     |           |          |          |           |          | EVALUACION  |   |           | GESTION      |       |                                   |           |                       |    |    |    |             |
| Descripción del Riesgo   | Causas que generan el riesgo  | Consecuencias   | Factor      |          | Probabilidad |           |          | Impacto  |           |          | Importancia | Medidas de control existentes   | Efectivas | Documen-tada | Nivel | Acciones para gestionar el riesgo | Indicador | Cronograma Trimestral |    |    |    | Responsable |
|  |   |   | Interno     | Externo  | Baja (3)     | Media (2) | Alta (1) | Baja (3) | Media (2) | Alta (1) |             |   |           |              |       |                                   |           | 1º                    | 2º | 3º | 4º |             |
| Elaborar informes con deficiencias en la información proporcionada | Datos con inconsistencias e informes insuficientes  | envió de informes sin acciones puntuales de cumplimiento de las NIT's | Actividades | Sociales |              | 2         |          |          |           | 1        | 2           | Talleres de capacitación de generación de conocimientos para personas funcionarias públicas sobre los mecanismos de control de la OIT y demás Organismos Internacionales. | SI        | SI           | 3     |                                   |           |                       |    |    |    | DRIT        |
| Incumplir plazos para el envío de informes en tiempo a la OIT      | Falta de personal   | Sobrecarga de Trabajo e incumplimiento de plazos                      | Personas    |          |              |           | 1        |          |           | 1        | 1           | Reiteración de solicitud de personal con las competencias requeridas  | SI        | SI           | 3     |                                   |           |                       |    |    |    | DRIT        |

|           |  |  |   |  |
|-----------|--|--|---|--|
| PDGRIMTPS | PLAN DE GESTIÓN<br>DE RIESGOS INSTITUCIONALES. |  |  |  |
|           |  |  |   |  |

| Objetivo Estratégico:          | OES: Posicionar al MTPS como una institución moderna, centrada en la gestión de servicios laborales de calidad, calidez, incluyentes e igualitarios. |  |                         |          |              |           |          |          |            |          |             |   |   |              |  |                                   |                   |                       |                   |    |      |             |
|--------------------------------|--|--|-------------------------|----------|--------------|-----------|----------|----------|------------|----------|-------------|---|---|--------------|--|-----------------------------------|-------------------|-----------------------|-------------------|----|------|-------------|
| Resultado Estratégico:         | R8.OES Institucionalizado el proceso de transversalización de género en el MTPS (interno y externo)  |  |                         |          |              |           |          |          |            |          |             |   |   |              |  |                                   |                   |                       |                   |    |      |             |
| IDENTIFICACION                 |  |  | ANALISIS                |          |              |           |          |          | EVALUACION |          |             |   | GESTION   |              |  |                                   |                   |                       |                   |    |      |             |
| Descripción del Riesgo         | Causas que generan el riesgo   | Consecuencias  | Factor                  |          | Probabilidad |           |          | Impacto  |            |          | Importancia | Medidas de control existentes   | Efectivas   | Documen-tada | Nivel  | Acciones para gestionar el riesgo | Indicador         | Cronograma Trimestral |                   |    |      | Responsable |
|                                |  |  | Interno                 | Externo  | Baja (3)     | Media (2) | Alta (1) | Baja (3) | Media (2)  | Alta (1) |             |   |   |              |  |                                   |                   | 1º                    | 2º                | 3º | 4º   |             |
| No reducir la brecha de género | No incorporar el enfoque de género en los servicios que brinda la institución  | Servicios neutros al género, en el que no se toman en cuenta los intereses diferenciados entre mujeres y hombres | Personas                | Sociales |              |           |          |          |            |          |             | Asesorías para la transversalización del enfoque de género a las oficinas del MTPS        | SI  | SI           | 3  | Riesgo Gestionado                 |                   |                       |                   |    | UEEG |             |
|                                | Resistencia del sector empleador en cumplir la normativa laboral y de igualdad de género   | Condiciones laborales precarias para las personas trabajadoras en los lugares de trabajo                         | Sistemas de información | Legales  |              |           |          |          |            |          |             | Armonización de la POLGEN y su plan de acción a la planificación de las oficinas del MTPS | SI  | SI           | 3  | Riesgo Gestionado                 |                   |                       |                   |    | UEEG |             |
|                                | Desinterés de las empresas en incorporar medidas de igualdad de género en sus estructuras organizacionales y políticas                               | Prácticas empresariales discriminatorias, sexistas e irrespetuosas de los derechos laborales en desigualdad      | Sistemas de información | Legales  |              |           |          |          |            |          |             |   | Armonización de la normativa interna con la legislación de igualdad de género | SI           | SI   | 3                                 | Riesgo Gestionado |                       |                   |    |      | UEEG        |
|                                |  |  |                         |          |              |           |          |          |            |          |             |   |   |              | Campañas de información y sensibilización de los derechos laborales con enfoque de género a la población trabajadora | SI                                | SI                | 3                     | Riesgo Gestionado |    |      |             |

|           |  |  |   |             |
|-----------|--|--|---|-------------|
| PDGRIMTPS | PLAN DE GESTIÓN<br>DE RIESGOS INSTITUCIONALES. |  |  |             |
|           |  |  | Edición: 01   | Revisión:00 |

|   |   |   |             |          |   |   |   |   |    |    |   |                   |      |
|---|---|---|-------------|----------|---|---|---|---|----|----|---|-------------------|------|
| Resistencia al cambio para la transversalización del enfoque de igualdad, equidad y no discriminación | Aprendizajes arraigados en el patriarcado, la misoginia, el machismo, el androcentrismo | Servicios sin calidad ni calidez, perpetuación de la violencia institucional          | Personas    | Sociales | 1 | 1 | 1 | Implementar un sello de igualdad laboral en las empresas (Sello IGUAL-ES)                             | SI | SI | 3 | Riesgo Gestionado | UEEG |
|   | Cultura organizacional y prácticas basadas en las costumbres                            | Reproducción de los patrones estereotipados   | Actividades | Sociales |   |   |   | Procesos de formación y sensibilización sistemáticos en masculinidades, cursos y diplomados de género | SI | SI | 3 | Riesgo Gestionado | UEEG |
|   | Desconocimiento o desinterés en las Leyes de Igualdad de Género                         | perpetuación de la violencia institucional, re victimización de las personas usuarias | Personas    | Legales  |   |   |   | Diseño de herramientas para la efectiva incorporación del enfoque de género en el quehacer del MTPS   | SI | SI | 3 | Riesgo Gestionado | UEEG |
|   | Desinterés de participar en los procesos de formación en igualdad de género             | Inaplicación de los mandatos legales  | Personas    | Sociales |   |   |   |   |    |    |   |                   |      |

|           |  |  |  |  |  |
|-----------|--|--|--|--|--|
| PDGRIMTPS | PLAN DE GESTIÓN<br>DE RIESGOS INSTITUCIONALES. |  |  | <br>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL -MTPS-<br><b>EL SALVADOR</b><br>UNAMONOS PARA CRECER |  |
|           |  |  |  |  |  |

|   |   |            |          |  |  |  |  |   |    |    |   |                   |      |
|---|---|------------|----------|--|--|--|--|---|----|----|---|-------------------|------|
| Dar prioridad a otras acciones antes que a la transversalidad del enfoque de género             | Servicios carentes de enfoque de género   | Económicos | Sociales |  |  |  |  | Diseño de herramientas para la efectiva incorporación del enfoque de género en el quehacer del MTPS             | SI | SI | 3 | Riesgo Gestionado | UEEG |
| Cumplir con las acciones en igualdad de género únicamente por el compromiso con las autoridades | No sostenibilidad de la transversalidad del enfoque de género   | Personas   | Sociales |  |  |  |  | Promover el uso de un lenguaje incluyente y no sexista en los documentos, normativas, lineamientos, entre otros | SI | SI | 3 | Riesgo Gestionado | UEEG |
| Asignar la participación única de mujeres en temas de género                                    | Reforzamiento de las masculinidades machistas, androcéntricas, patriarcales, misóginas y androcéntricas | Personas   | Sociales |  |  |  |  | Monitorear el cumplimiento a la POLGEN y su plan de acción  | SI | SI | 3 | Riesgo Gestionado | UEEG |

|           |  |  |   |
|-----------|--|--|---|
| PDGRIMTPS | PLAN DE GESTIÓN<br>DE RIESGOS INSTITUCIONALES. |  |  |
|           |  |  |   |

| Objetivo Estratégico:  | OES: Posicionar al MTPS como una institución moderna, centrada en la gestión de servicios laborales de calidad, calidez, incluyentes e igualitarios. |  |                          |                            |              |           |          |          |            |             |                               |           |             |       |   |              |                       |    |    |    |             |
|--|--|--|--------------------------|----------------------------|--------------|-----------|----------|----------|------------|-------------|-------------------------------|-----------|-------------|-------|---|--------------|-----------------------|----|----|----|-------------|
| Resultado Estratégico:   | R9.OES Fortalecida la oferta de servicios institucionales con calidad y calidez para la ciudadanía, con una administración presupuestaria eficiente. |  |                          |                            |              |           |          |          |            |             |                               |           |             |       |   |              |                       |    |    |    |             |
| IDENTIFICACION   |  |  | ANALISIS                 |                            |              |           |          |          | EVALUACION |             |                               |           | GESTION     |       |   |              |                       |    |    |    |             |
| Descripción del Riesgo   | Causas que generan el riesgo   | Consecuencias  | Factor                   |                            | Probabilidad |           |          | Impacto  |            | Importancia | Medidas de control existentes | Efectivas | Documentada | Nivel | Acciones para gestionar el riesgo   | Indicador    | Cronograma Trimestral |    |    |    | Responsable |
|  |  |  | Interno                  | Externo                    | Baja (3)     | Media (2) | Alta (1) | Baja (3) | Media (2)  |             |                               |           |             |       |   |              | Alta (1)              | 1º | 2º | 3º |             |
| Reducir la Disponibilidad presupuestaria para realizar los Compromisos Presupuestario. | Necesarios imprevisto de producto de la institución  | Atrazos para obtener el producto   | *Económico               | Económico                  |              | 2         |          |          |            | 1           | 2                             | No        | No          | 1     | Ninguno debido que MTPS esta sujeto a la programación de Transferencia a la Dirección General de Tesorería del Ministerio de Hacienda | Programación | 1                     | 1  | 1  | 1  | UFI         |
| Incumplir pagos para empleados de la institución y proveedores internos y externos.    | Sistema Administración Financiera Integrales (SAFI) o información oportuno, dependemos del Ministerio de Hacienda la transferencia de pago           | Incumplimiento fecha de pago. B) Se atrase el pago para los proveedores internos y externos, La empresa ya no quiera prestar el servicios a La institución | Informática y Económicas | *Tecnológico<br>*Económica |              | 2         |          |          |            | 1           | 2                             | No        | No          | 1     | Ninguno debido que MTPS esta sujeto a la programación de Transferencia a la Dirección General de Tesorería del Ministerio de Hacienda | Programación | 1                     | 1  | 1  | 1  | UFI         |
| Recibir datos extemporáneos para la elaboración de boletines de prensa.                | Brindar a la ciudadanía información desactualizada   | Disminución en la credibilidad del MTPS.   | Sistemas de información  |                            |              | 2         |          | 2        |            |             | 4                             | NO        | SI          | 2     | Recopilar material informativo relevante de cada dirección.   | 25%          | 4                     | 4  | 4  | 4  | OPRP        |

|           |  |  |  |  |  |
|-----------|--|--|--|--|--|
| PDGRIMTPS | PLAN DE GESTIÓN<br>DE RIESGOS INSTITUCIONALES. |  |  | <br>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL -MTPS-<br><b>EL SALVADOR</b><br>UNAMONOS PARA CRECER |  |
|           |  |  |  |  |  |

|   |  |  |              |             |   |  |   |   |   |    |    |   |   |              |   |   |   |   |     |
|---|--|--|--------------|-------------|---|--|---|---|---|----|----|---|---|--------------|---|---|---|---|-----|
| Incumplimiento de fecha establecida por el Ministerio de Hacienda para entregar el informe solicitud de cuota.  | El Sistema Administración Financiera Integrales (SAFI) no este funcionando   | Se atrase la transferencia de fondo  | Informáticos | Tecnológico | 2 |  | 2 | 4 | No es prevenible, todo depende del Ministerio de Hacienda | No | Si | 2 | Ninguno debido que MTPS esta sujeto a la programación de Transferencia a la Dirección General de Tesorería del Ministerio de Hacienda   | Programación | 1 | 1 | 1 | 1 | UFI |
| Interrupción en la prestación del servicio (Red de Datos y Red Telefónica, Sistemas Informáticos y Equipo Informático) por fallas en el suministro eléctrico. | Servidor de planta telefónica IP ubicado en lugar inadecuado sin respaldo (Back up). No mantenimiento a plantas telefónicas tradicionales. Suministro irregular en la red comercial eléctrica. | Disminución en la prestación de servicio de telefónica y Call Center. Daño a la infraestructura de red y equipo informático. |              | Económicos  | 1 |  | 1 | 1 | Gestión de fondos para ejecutar proyectos                 | NO | SI | 2 | Gestionar fondos para concluir proyecto de telefonía.<br>Gestionar la adquisición de servidor de respaldo y aparatos telefónicos IP.<br>Reubicar plantas telefónicas.<br>Gestionar la vinculación de la planta eléctrica al UPS centralizado de la Sala de Servidores mediante una fase dedicada. | Gestiones    | 1 | 1 |   |   | UDT |
|   |  |  |              |             |   |  |   |   |   |    |    |   |   | Gestiones    | 1 | 1 |   |   | UDT |
|   |  |  |              |             |   |  |   |   |   |    |    |   |   | Gestiones    |   |   | 1 |   | UDT |
|   |  |  |              |             |   |  |   |   |   |    |    |   |   | Gestiones    | 1 | 1 |   |   | UDT |

|           |  |  |  |   |             |
|-----------|--|--|--|---|-------------|
| PDGRIMTPS | PLAN DE GESTIÓN<br>DE RIESGOS INSTITUCIONALES. |  |  |  |             |
|           |  |  |  | Edición: 01   | Revisión:00 |

|   |  |          |            |   |  |  |   |    |    |   |  |  |                   |      |
|---|--|----------|------------|---|--|--|---|----|----|---|--|--|-------------------|------|
| <p>No se suplen las necesidades de capacitación en temas especializados para el personal Técnico a cargo del mandato institucional.</p> <p>Recursos limitados para la adquisición de servicios externos de capacitación en temas especializados (GOES, Cooperantes, INSAFORP etc.).</p> <p>El personal técnico y jefaturas con experiencia y conocimientos no se desempeña como Facilitador/ir interno.</p> <p>Las instituciones de la administración pública dan una cobertura limitada en temas especializados.</p> | <p>Desarrollo limitado de las capacidades del personal técnico.</p> <p>Perdida de confianza en la Unidad responsable.</p> <p>Disminución de la calidad en el servicio.</p> | Personas | Económicos | 1 |  |  | <p>Coordinar la elaboración de perfiles de proyectos de capacitación en temas especializados</p> <p>Gestionar la implementación de capacitaciones especializadas con Facilitadores/as Internos.</p> <p>Promover convenios con instituciones de educación superior</p> | SI | SI | 3 |  |  | Riesgo Gestionado | RRHH |
|   |  |          |            | 1 |  |  |   |    |    | 1 |  |  |                   |      |

|           |  |  |  |   |  |  |
|-----------|--|--|--|---|--|--|
| PDGRIMTPS | PLAN DE GESTIÓN<br>DE RIESGOS INSTITUCIONALES. |  |  | <br>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL -MTPS<br><b>EL SALVADOR</b><br>UNAMONOS PARA CRECER |  |  |
|           |  |  |  |   |  |  |

|  |  |   |             |              |  |   |   |   |    |   |   |                   |      |
|--|--|---|-------------|--------------|--|---|---|---|----|---|---|-------------------|------|
| No se da cumplimiento al Plan Anual de Capacitación                                  | Limitaciones presupuestarias del desarrollo de los temas Especializados.   | No se cumplen con las metas programadas en temas generales.   | Personas    | Económicos   | 2  | 2 | 4 | Designación de recurso del presupuesto GOES para las capacitaciones especializadas Actualizar y divulgar la normativa de formación del recurso humano para garantizar la asistencia a la capacitación | SI | SI  | 3 | Riesgo Gestionado | RRHH |
|  | Las instituciones gubernamentales apoyan fundamentalmente el desarrollo de temas de sobre Desarrollo Humano y normas de auditoría, de compras y financieros. |   |             |              | El personal no se actualiza en sus conocimientos |   |   |   |    | Mejorar el sistema de registro de personal capacitado para garantizar asistencias |   |                   |      |
| Incumplimientos de tiempo para realizar el Cierre Mensual Contable de la Institución | Problema en el Sistema Administración Financiera Integrales (SAFI) que no se resuelve a tiempo   | No se cumple la Ley SAFI y Reglamento de la fecha establecida | Informática | *Tecnológico | 2  | 2 | 4 | Verificación Manual   | SI | SI  | 3 | Riesgo Gestionado | UFI  |
|  | Las Jefaturas limitan la designación de personal a los temas relacionados con desarrollo humano, salud preventiva y normativa de la Administración pública.  |   |             |              |  |   |   |   |    |   |   |                   |      |

|           |   |  |  |  |  |
|-----------|---|--|--|--|--|
| PDGRIMTPS | PLAN DE GESTIÓN DE RIESGOS INSTITUCIONALES. |  |  | <br>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL -MTPS-<br><b>EL SALVADOR</b><br>UNAMONOS PARA CRECER |  |
|           |   |  |  |  |  |

|   |  |   |            |   |   |   |  |  |    |              |   |   |          |   |   |   |    |    |
|---|--|---|------------|---|---|---|--|--|----|--------------|---|---|----------|---|---|---|----|----|
| No se cuenta con recursos financieros para la contratación de capacitadores en temas especializados | Limitaciones presupuestarias, limitación de tiempos de capacitadores internos. Limitado apoyo de la red institucional en temas especializados. | Desarrollo limitado de las competencias técnicas y desmejora de la calidad y calidez del servicio | Económicos | 2 | 2 | 4 | capacitación en temas especializados                         | no   | SI | 2            | Gestión de financiamiento con cooperantes                       | Gestión   | 1        | 1 | 1 | 1 | DA |    |
|   |  |   |            |   |   |   | Gestión de financiamiento                                    |  |    | Capacitación |   |   |          | 1 | 1 | 1 | DA |    |
|   |  |   |            |   |   |   | facilitadoras internas, promover convenios con Universidades |  |    | Convenio     |   |   | 1        |   |   |   | DA |    |
| Afectación de la calidad Y calidez de los servicios en los centros de recreación                    | Delincuencia en el entorno de los centros de recreación  | Disminución de usuarios de los centros de recreación  | Sociales   |   | 1 | 2 | 2  | Coordinación con la PNC  | no | si           | 2   | Suscribir convenio con la PNC para puestos policiales | Convenio |   |   | 1 |    | DA |
|   |  |   |            |   |   |   |  |  |    |              | Coordinación con puestos policiales en los municipios           | Coordinación  | 1        | 1 | 1 | 1 | DA |    |
|   |  |   |            |   |   |   |  |  |    |              | Fortalecimiento de competencias de vigilantes propios           | Capacitación  |          |   | 1 |   | DA |    |
| Deficiente Sistema eléctrico del Centro de recreación Dr. Humberto Albergue                         | No contar con servicio de agua en el Centro de recreación Dr. Mario Rivas Zamora en la Palma Chalatenango                                      | Cierre del Centro de recreación   | Social     | 3 | 1 | 1 | 3  | Contrato vigente con propietarios de la zona/limitante de agua en verano | si | si           | 3   | Formular proyecto de factibilidad en la zona          | Formular |   |   | 1 |    | DA |
|   |  |   |            |   |   |   |  |  |    |              | Establecer Alianza con el suministrador actual de agua          | Alianzas  |          |   | 1 |   | DA |    |
|   |  |   |            |   |   |   |  |  |    |              | Proyectado formulado en espera de disponibilidad presupuestaria | Formular  |          |   | 1 |   | DA |    |
|   |  |   | Económico  |   | 1 | 1 | 1  |  | no | si           | 2   | Gestionar recurso presupuestario                      | Gestión  | 1 |   |   | DA |    |

|           |   |             |                     |   |  |
|-----------|---|-------------|---------------------|---|--|
| PDGRIMTPS | PLAN DE GESTIÓN DE RIESGOS INSTITUCIONALES. |             |                     |  |  |
|           | Edición: 01                                 | Revisión:00 | Fecha: Febrero 2018 | Modificación: 00  |  |

|  |   |   |            |   |   |   |   |   |    |    |   |  |           |   |   |   |    |    |
|--|---|---|------------|---|---|---|---|---|----|----|---|--|-----------|---|---|---|----|----|
| Limitante de presupuesto para el mantenimiento o preventivo y correctivo de los 4 Centros Recreativos    | Deterioro Constantes en los recursos de Infraestructura mobiliarios y equipos | Económico   | 2          |   |   | 1 |   | Identificación de necesidades y Plan de Trabajo definido                                  | no | si | 2 | Formulación de proyectos                                       | Formular  | 1 |   |   |    | DA |
|  |   | Económico   | 2          |   |   | 1 | 2 | Gestiones para coberturas de plazas y apoyo de las Alcaldías en cada centro de recreación | NO | SI | 2 | Gestionar recurso presupuestario                               | Gestión   | 1 |   |   |    | DA |
| Falta de recurso humano para la atención a los visitantes y para actividades de mantenimiento y limpieza | Disminución de usuarios de los centros de recreación                          | Económico   | 2          |   |   | 1 | 2 | Gestiones para coberturas de plazas y apoyo de las Alcaldías en cada centro de recreación | NO | SI | 2 | Gestiones con Alcaldías  | Gestión   | 1 | 1 | 1 | 1  | DA |
|  |   | Económico   | 2          |   |   | 1 | 2 | Gestiones para coberturas de plazas y apoyo de las Alcaldías en cada centro de recreación | NO | SI | 2 | Convenios Centros de penales con personas en fase de confianza | Convenio  | 1 |   |   |    | DA |
| Hurto o Robos en Oficinas del MTPS   | No tener una Póliza contra todo riesgo y no tener personal de vigilancia 7/24 | perdidas económicas   | Económicos | 2 |   | 1 | 2 | Fianzas y Seguro de vehículos   | NO | SI | 2 | Plan de vigilancias vacacionales                               | Documento | 1 | 1 | 1 | DA |    |
|  |   |   |            |   |   |   |   |   |    |    |   | gestionar Refuerzo de personal de vigilancia                   | Gestión   | 1 |   |   |    | DA |
|  |   |   |            |   |   |   |   |   |    |    |   | Gestionar póliza contra todo riesgo                            | Gestión   | 1 |   |   |    | DA |
| Flota vehicular obsoleta   | Falta de presupuesto  | Disminución en los servicios, incumplimientos de metas, condiciones inseguras para los usuarios | Económicos |   | 1 | 1 | 1 | 1   | no | si | 2 | Propuesta de sustitución de la flota vehicular Obsoleta        | Propuesta | 1 |   |   | DA |    |
|  |   |   |            |   |   |   |   |   |    |    |   | Fortalecer control de mantenimiento preventivos                | Acciones  | 1 |   |   |    | DA |
| Eventos Imprevistos (Terremoto, Inundaciones, Huelga, Erupción Volcánica)                                | Fenómenos naturales   | Reducción de los servicios que presta el MTPS   | Social     | 2 |   | 1 | 2 | Fomentar la cultura de Prevención. Planes de Contingencia                                 | SI | SI | 3 | Riesgo Gestionado  |           |   |   |   | DA |    |

|           |  |  |   |
|-----------|--|--|---|
| PDGRIMTPS | PLAN DE GESTIÓN<br>DE RIESGOS INSTITUCIONALES. |  | <br><b>EL SALVADOR</b><br>UNAMONOS PARA CRECER |
|           |  |  |   |

| Objetivo Estratégico:  |  | OES: Posicionar al MTPS como una institución moderna, centrada en la gestión de servicios laborales de calidad, calidez, incluyentes e igualitarios.   |            |          |              |           |          |          |           |            |             |   |           |              |       |   |   |                       |    |    |    |             |
|--|--|--|------------|----------|--------------|-----------|----------|----------|-----------|------------|-------------|---|-----------|--------------|-------|---|---|-----------------------|----|----|----|-------------|
| Resultado Estratégico:   |  | R10.OES Promovida la participación ciudadana, transparencia y acceso a la información pública.   |            |          |              |           |          |          |           |            |             |   |           |              |       |   |   |                       |    |    |    |             |
| IDENTIFICACION   |  |  |            | ANALISIS |              |           |          |          |           | EVALUACION |             |   |           | GESTION      |       |   |   |                       |    |    |    |             |
| Descripción del Riesgo   | Causas que generan el riesgo   | Consecuencias  | Factor     |          | Probabilidad |           |          | Impacto  |           |            | Importancia | Medidas de control existentes   | Efectivas | Documen-tada | Nivel | Acciones para gestionar el riesgo                                 | Indicador   | Cronograma Trimestral |    |    |    | Responsable |
|  |  |  | Interno    | Externo  | Baja (3)     | Media (2) | Alta (1) | Baja (3) | Media (2) | Alta (1)   |             |   |           |              |       |   |   | 1º                    | 2º | 3º | 4º |             |
| No implementar procesos de gestión documental                          | Falta de interés e importancia por parte de jefaturas y personal asignado a estas funciones. | Inexistencia de identificación institucional hay documentos insumo para trabajo del Comité de Selección y Eliminación documental Incumplimiento de lineamientos del Instituto de Acceso a la Información Pública Mala calificación en fiscalización del IAIP Gestión documental regular en la institución. | Personas   | Legales  |              |           | 1        |          |           | 1          | 1           | Capacitaciones y Seguimiento  | NO        | SI           | 2     | Capacitaciones  | Capacitaciones  | 1                     |    |    |    | UAIP        |
| Falta de espacio en Archivo Central                                    | Locales no dan abasto para la cantidad de documentos recibidos                               | Parálisis de los procesos de transferencias y desorganización documental.  | Económicos | Legales  |              |           | 1        |          |           | 1          | 1           | Monitoreo y gestión de préstamo de mas locales.   | NO        | SI           | 2     | Monitoreo y Seguimiento   | Monitoreo   | 1                     | 1  | 1  | 1  | UAIP        |
| Inconformidad de respuesta en la ciudadanía, y apelación ante el IAIP. | Entrega extemporánea de información por parte de las Direcciones y Jefaturas del MTPS.       | Denuncia por falta de respuesta ante el IAIP de conformidad a los artículos: 75 y 76 literal "c" infracción leve, de la LAIP.  | Personas   | Legales  |              |           | 1        |          |           | 1          | 1           | Monitoreo y seguimiento de las solicitudes en trámite conforme a la Política de Acceso a la Información Pública del MTPS. | SI        | SI           | 3     | Socialización de la Política de Acceso a la Información del MTPS. | Socialización con las oficinas regionales y departamentales del MTPS. |                       | 1  |    |    | UAIP        |



|             |  |                     |   |
|-------------|--|---------------------|---|
| PDGRIMTPS   | PLAN DE GESTIÓN<br>DE RIESGOS INSTITUCIONALES. |                     |  |
| Edición: 01 | Revisión:00                                    | Fecha: Febrero 2018 | Modificación: 00  |

| Objetivo Estratégico:  | OE5: Posicionar al MTPS como una institución moderna, centrada en la gestión de servicios laborales de calidad, calidez, incluyentes e igualitarios. |  |          |         |              |           |          |          |            |          |             |                               |           |              |       |                                   |           |                       |   |   |   |             |  |
|--|--|--|----------|---------|--------------|-----------|----------|----------|------------|----------|-------------|-------------------------------|-----------|--------------|-------|-----------------------------------|-----------|-----------------------|---|---|---|-------------|--|
| Resultado Estratégico:   | R11.OE5 Fortalecido el MTPS como una Institución referente de estadísticas laborales   |  |          |         |              |           |          |          |            |          |             |                               |           |              |       |                                   |           |                       |   |   |   |             |  |
| IDENTIFICACION   |  |  | ANALISIS |         |              |           |          |          | EVALUACION |          |             |                               | GESTION   |              |       |                                   |           |                       |   |   |   |             |  |
| Descripción del Riesgo   | Causas que generan el riesgo   | Consecuencias  | Factor   |         | Probabilidad |           |          | Impacto  |            |          | Importancia | Medidas de control existentes | Efectivas | Documentadas | Nivel | Acciones para gestionar el riesgo | Indicador | Cronograma Trimestral |   |   |   | Responsable |  |
|  |  |  | Interno  | Externo | Baja (3)     | Media (2) | Alta (1) | Baja (3) | Media (2)  | Alta (1) |             |                               |           |              |       |                                   |           | 1                     | 2 | 3 | 4 |             |  |
| El no presentar en tiempo planificado, informe estadístico mensual | a) Retraso en la recopilación de datos estadísticos por parte de las oficinas regionales y/o Departamentales.  | Retraso en proceso de informes estadísticos.                           |          |         |              |           |          |          |            |          |             |                               |           |              |       |                                   |           |                       |   |   |   |             |  |
|  | b) Fallas en la comunicación telefónica, vía correo electrónico, entre otras.  |  | Personas |         | 3            |           |          |          |            | 1        | 3           |                               | SI        | SI           | 3     |                                   |           |                       |   |   |   | OEEI        |  |
|  | Entrega de datos en periodo no hábil   | No contribución al proceso de toma de decisiones por el nivel superior |          |         |              |           |          |          |            |          |             |                               |           |              |       |                                   |           |                       |   |   |   |             |  |
|  | Falta de alternativas en el proceso de recopilación de la información en departamentales y regionales  |  |          |         |              |           |          |          |            |          |             |                               |           |              |       |                                   |           |                       |   |   |   |             |  |

|             |  |                     |   |
|-------------|--|---------------------|---|
| PDGRIMTPS   | PLAN DE GESTIÓN<br>DE RIESGOS INSTITUCIONALES. |                     |  |
| Edición: 01 | Revisión:00                                    | Fecha: Febrero 2018 | Modificación: 00  |

|  |   |  |            |   |   |   |   |    |    |   |      |
|--|---|--|------------|---|---|---|---|----|----|---|------|
| No recolectar información de la encuesta de establecimientos, empleo, horas y salarios | <p>Las empresas no tienen obligación legal de entregar información al MTPS, razón por la cual no proporciona datos relacionados con la encuesta de establecimientos</p> <p>Ley orgánica del servicio estadístico lo lidera la digestic debemos implementarlo en la LOFT</p> | nivel de efectividad de la información es bajo | Económicos | 2 | 3 | 6 | <p>Alianzas estratégicas con universidades, centros de formación y oficinas regionales.</p> <p>Convenio de cooperación interinstitucional con la digestic,</p> <p>Solicitar actualización del marco muestra a la digestic,</p> <p>Solicitar base de datos de contribuyentes al Ministerio de Hacienda</p> | SI | SI | 3 | OEEI |
|--|---|--|------------|---|---|---|---|----|----|---|------|

|           |  |             |                     |   |
|-----------|--|-------------|---------------------|---|
| PDGRIMTPS | PLAN DE GESTIÓN<br>DE RIESGOS INSTITUCIONALES. |             |                     |  |
|           | Edición: 01                                    | Revisión:00 | Fecha: Febrero 2018 | Modificación: 00  |

| Objetivo Estratégico:  | OES: Posicionar al MTPS como una institución moderna, centrada en la gestión de servicios laborales de calidad, calidez, incluyentes e igualitarios. |   |          |         |              |           |          |          |            |          |             |                               |           |             |       |   |   |                       |    |    |    |             |  |                          |
|--|--|---|----------|---------|--------------|-----------|----------|----------|------------|----------|-------------|-------------------------------|-----------|-------------|-------|---|---|-----------------------|----|----|----|-------------|--|--------------------------|
| Resultado Estratégico:   | R12.OES Realizado diagnóstico de reformas de ley y actualización a la normativa laboral.   |   |          |         |              |           |          |          |            |          |             |                               |           |             |       |   |   |                       |    |    |    |             |  |                          |
| IDENTIFICACION   |  |   | ANALISIS |         |              |           |          |          | EVALUACION |          |             |                               | GESTION   |             |       |   |   |                       |    |    |    |             |  |                          |
| Descripción del Riesgo   | Causas que generan el riesgo   | Consecuencias   | Factor   |         | Probabilidad |           |          | Impacto  |            |          | Importancia | Medidas de control existentes | Efectivas | Documentada | Nivel | Acciones para gestionar el riesgo   | Indicador   | Cronograma Trimestral |    |    |    | Responsable |  |                          |
|  |  |   | Interno  | Externo | Baja (3)     | Media (2) | Alta (1) | Baja (3) | Media (2)  | Alta (1) |             |                               |           |             |       |   |   | 1º                    | 2º | 3º | 4º |             |  |                          |
| Incumplir la entrega de diagnóstico de reformas de Ley y/o Actualización a la normativa Laboral. | Corto Plazo para la definición de Requerimientos a realizar para el Diagnostico de reformas de ley.<br>Ausencia del Recurso Humano                   | Retraso en la presentación de propuesta de Reforma CAPRES | Personas |         |              | 2         |          |          |            | 1        | 2           |                               | NO        | SI          | 2     | Seguimiento de posibles reformas planteadas por Direcciones MTPS<br>Elaboración de matriz de reformas<br>Elaboración de proyecto de Reforma elaborada<br>Elaboración de presentación CAPRES | Propuesta de reformas realizada<br>Matriz realidad<br>Proyecto de reforma elaborada<br>Escrito presentado | 1                     |    | 1  |    | 1           |  | OAJ<br>OAJ<br>OAJ<br>OAJ |