 GOBIERNO DE EL SALVADOR	MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	Código: PGR-UPGC-01
			Versión: 01
		PLAN DE GESTIÓN DE RIESGOS 2024	Fecha: Enero 2024
			Página 1 de 73

PLAN DE GESTIÓN DE RIESGOS 2024

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y PREVISIÓN
SOCIAL

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

PLAN DE GESTIÓN DE RIESGOS 2024

Código: PGR-UPGC-01

Versión: 01

Fecha: Enero 2024

Página 2 de 73

AUTORIZADO POR

Oscar Rolando Castro
Ministro de Trabajo y Previsión Social



VISTO BUENO

Sofía Rodríguez de Ayala
Viceministra de Trabajo y Previsión Social



REVISADO POR

Marvin Humberto Juárez López
Director Ejecutivo




ELABORADO POR


Carolina Contreras Arevalo
Jefe ad honorem Unidad de Planificación
y Gestión de la Calidad



CONTENIDO

 GOBIERNO DE EL SALVADOR	MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	Código: PGR-UPGC-01
			Versión: 01
		PLAN DE GESTIÓN DE RIESGOS 2024	Fecha: Enero 2024
			Página 3 de 73

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	OBJETIVO.....	4
3.	ALCANCE.....	4
4.	MARCO NORMATIVO.....	4
5.	TERMINOS Y DEFINICIONES	4
6.	MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL.....	4
7.	OBJETIVOS INSTITUCIONALES	5
8.	GESTIÓN DE RIESGOS INSTITUCIONALES.....	5
9.	METODOLOGÍA PARA LA GESTIÓN DE RIESGOS.....	6
10.	NIVEL DE RIESGO (NR).....	9
11.	PRIORIZACIÓN DE RIESGOS MATRIZ DE PROBABILIDAD E IMPACTO.....	9
12.	PLANIFICACIÓN DE LA RESPUESTA A LOS RIESGOS.....	10
13.	SEGUIMIENTO Y CONTROL DE RIESGOS	10
14.	MAPA DE RIESGOS 2024	10

 GOBIERNO DE EL SALVADOR	MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	Código: PGR-UPGC-01
		PLAN DE GESTIÓN DE RIESGOS 2024	Versión: 01 Fecha: Enero 2024 Página 4 de 73

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Gestión de Riesgos contiene las acciones que deberán realizarse, para evitar la materialización de los riesgos, de manera que permita el logro de los Objetivos Institucionales para el año 2024.

Con la puesta en marcha del Plan de Gestión de Riesgos Institucional, se busca minimizar, controlar o eliminar los Riesgos que puedan afectar la consecución de las metas previstas en el Plan Anual de Trabajo 2024. La Gestión de los Riesgos, está inmersa dentro de las actividades de la Planificación Institucional; la tarea para administrarlos se refleja en los planes de gestión de riesgo de cada Unidad Organizativa, siendo los líderes de cada proceso los garantes de vigilar y controlar cada uno de los riesgos identificados.

2. OBJETIVO

Identificar los principales riesgos de las unidades organizativas para el logro de los objetivos institucionales previsto en los Planes de Trabajo 2024 y la eficacia de sus procesos.

3. ALCANCE

La gestión de riesgos se aplicará para todas las unidades organizativas que conforman el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y sus respectivos procesos. Este plan define las responsabilidades asignadas a cada dependencia de la Institución, y estará sujeto a las actualizaciones y revisiones que se estime pertinente.

4. MARCO NORMATIVO

- Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social
- Reglamento de Normas Técnicas de Control Interno Específicas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social
- Plan Estratégico Institucional 2020-2024

5. TERMINOS Y DEFINICIONES

Seguimiento y Control de Riesgos: Proceso de identificar, analizar y planificar la respuesta a los riesgos, realizar el seguimiento de los riesgos identificados y revisar la ejecución de las respuestas a los mismos mientras se evalúa su efectividad


Acciones Correctivas: Incluyen los planes para contingencias y los planes de soluciones alternativas; estos últimos son respuestas no planificadas inicialmente, pero que son necesarias para tratar los riesgos emergentes y no identificados previamente. Las soluciones alternativas deben estar definidas claramente e incluirse en la actualización del Plan de Gestión de Riesgos.

Acciones Preventivas: Medidas que se aplican anticipándose a la ocurrencia de los eventos.

Matriz de Riesgo: Permite establecer cuáles son los principales riesgos en la gestión del Ministerio de Trabajo y Previsión Social durante el período 2024. Agrupándolos por cada Unidad Organizativa.

6. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

VISION

 GOBIERNO DE EL SALVADOR	MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	Código: PGR-UPGC-01
			Versión: 01
		PLAN DE GESTIÓN DE RIESGOS 2024	Fecha: Enero 2024
			Página 5 de 73

Ser una institución pública modelo en su gestión que garantice los derechos individuales y colectivos en el ámbito laboral, que contribuyan firmemente al desarrollo económico y social del país.

MISION

Somos la institución rectora en la implementación de políticas públicas que fomentan el empleo decente, promueve el diálogo social, la defensa de los derechos laborales y la seguridad social, contando para ello con personal competente y comprometido en ofrecer servicios ágiles y de calidad para la ciudadanía

VALORES

- a) Vocación de Servicio: Tenemos el compromiso de atender con empatía y proactividad a los ciudadanos y organizaciones.
- b) Integridad: Realizamos el trabajo con rectitud y de forma intachable al servicio de la ciudadanía.
- c) Sentido de Pertenencia: Promovemos la satisfacción y el bienestar de las personas, así como el compromiso con los Objetivos Institucionales.
- d) Respeto: Reconocemos el valor de cada persona y les apoyamos para que puedan dar lo mejor de sí.
- e) Transparencia: Actuamos en apego a la ley y con responsabilidad en los deberes que tenemos como servidores públicos.

7. OBJETIVOS INSTITUCIONALES

Los objetivos Institucionales establecidos en la ley de Organización y funciones del sector Trabajo son los Siguietes:

Objetivo. 1. Fomentar las relaciones laborales dentro del marco del tripartismo (Sector Gubernamental, Trabajador y Empleador) coadyuvando con las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores, al logro del mejor entendimiento y armonía laboral;

Objetivo. 2. Institucionalizar el diálogo y promover la concertación económica y social entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores;

Objetivo. 3. Procurar el mejoramiento del ingreso real de los trabajadores, la calidad de vida y de medio ambiente de trabajo, el bienestar social y recreación de los trabajadores y sus familias;


Objetivo. 4. Promover el empleo y formación profesional de los recursos humanos, asistir y controlar los flujos migratorios laborales;

Objetivo. 5. Procurar la mejora de producción y de productividad de las empresas dentro de un marco de justicia y equidad social; y

Objetivo. 6. Procurar el desarrollo de la legislación social y laboral y el mejoramiento de las instituciones de la administración de trabajo.

8. GESTIÓN DE RIESGOS INSTITUCIONALES

La gestión de riesgos incluye, los procesos relacionados con la planificación, identificación, evaluación, análisis, gestión, seguimiento y control; estas actividades pueden ser actualizadas durante el período, aplicando la mejora continua. El objetivo de este modelo de gestión de riesgos es disminuir la probabilidad e impacto de los eventos adversos al proceso de planificación que puedan afectar la consecución de los Objetivos Institucionales.

 GOBIERNO DE EL SALVADOR	MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	Código: PGR-UPGC-01
		PLAN DE GESTIÓN DE RIESGOS 2024	Versión: 01
			Fecha: Enero 2024
			Página 6 de 73

Los procesos de Gestión de Riesgos Institucionales incluyen:

- Planificación de la Gestión de Riesgos: Decidir cómo enfocar y ejecutar las actividades de gestión de riesgos.
- Identificación del Riesgo: Determinar que riesgos pueden afectar las acciones del área.
- Análisis Cualitativo: Priorizar los riesgos, evaluando y combinando su probabilidad de ocurrencia y su impacto.
- Análisis Cuantitativo: Analizar y cuantificar el efecto de los riesgos identificados.
- Gestión de los Riesgos: Desarrollar opciones para reducir las amenazas
- Seguimiento y Control de Riesgos: el seguimiento consiste en el análisis de la información y la identificación temprana de riesgos. El control comprende indagar en las causas de los riesgos y definir las acciones para eliminarlas o minimizar sus efectos.

9. METODOLOGÍA PARA LA GESTIÓN DE RIESGOS

9.1. Identificación de Riesgos


Permite determinar aquellas acciones que puede afectar los Objetivos Institucionales. Las personas que participan en la identificación de riesgos corresponden a los cargos de dirección, jefaturas y personal de nivel técnico y propietarios de procesos.

9.2. Técnicas para Identificación de Riesgos

Tormenta de Ideas: La meta de la tormenta de ideas es obtener una lista completa de los riesgos del proceso. El equipo responsable del proceso puede realizar la identificación con un grupo de usuarios que no pertenecen al equipo. Se generan ideas acerca de los riesgos del proceso bajo el liderazgo del Jefe de la Unidad Organizativa correspondiente.

9.3. Identificación de la Causa

Es una investigación de las causas esenciales de los riesgos de un proceso, analiza la definición del riesgo y permite agrupar los riesgos por causa. Parte de la afirmación de que se pueden desarrollar respuestas efectivas a los riesgos si se aborda la causa raíz.

 GOBIERNO DE EL SALVADOR	MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	Código: PGR-UPGC-01
			Versión: 01
		PLAN DE GESTIÓN DE RIESGOS 2024	Fecha: Enero 2024
			Página 7 de 73


9.4. Análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA)

Asegura el examen del proceso desde cada una de las perspectivas del análisis, para aumentar el espectro de los riesgos considerados. La metodología permite la participación de todo el personal del MTPS para la identificación de riesgos que puedan afectar el logro de objetivos institucionales.

ETAPA	DESCRIPCIÓN
Definición de Objetivos Institucionales	Se ejecuta una reunión con todos los participantes del proceso de identificación de riesgos y se plantean las líneas estrategias y objetivos institucionales
Identificación de Riesgos	En esta etapa se solicita la formación de grupos de trabajo para ejecutar el análisis FODA, que incluye la identificación de los elementos internos y que pueden afectar el logro de los Objetivos institucionales, el análisis del entorno externo se realiza definiendo las amenazas y oportunidades dentro del entorno político, económico, social, legal y ambiental Los participantes deben tomar en consideración aquellos eventos negativos que pueden afectar el cumplimiento de los resultados planteados para cada Unidad Organizativa.
Análisis de Riesgos	Los riesgos identificados, se analizan asignando un valor numérico a la probabilidad de su ocurrencia y al impacto que generarán, obteniendo a través de un producto el nivel de riesgo. Para este análisis se pueden tomar en cuenta los eventos que pueden suceder y aquellos que en los últimos doce meses han provocado un impacto negativo en el MTPS y que no fueron previstos.
Evaluación de Riesgos	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 de estos.
Definición de Acciones de Control para la Gestión de Riesgos	Identificado el nivel del riesgo, se procede a la definición de acciones que permitan mitigar o disminuir la probabilidad de ocurrencia de cada riesgo identificado.

9.5. Análisis Cualitativo y Cuantitativo de los Riesgos

El análisis de riesgos incluye los métodos cualitativos y cuantitativos para priorizar los riesgos identificados y la planificación de la respuesta a los riesgos. Las Unidades Organizativas y responsables de programas deben centrarse en los riesgos de alta prioridad.

 GOBIERNO DE EL SALVADOR	MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	Código: PGR-UPGC-01
		PLAN DE GESTIÓN DE RIESGOS 2024	Versión: 01
			Fecha: Enero 2024
			Página 8 de 73

9.6. Evaluación de Probabilidad e Impacto de los Riesgos

La evaluación de probabilidad de los riesgos investiga la probabilidad de ocurrencia de cada riesgo identificado. La probabilidad de ocurrencia se evalúa en cinco posibles categorías y se le asigna un puntaje para su evaluación cuantitativa:

PROBABILIDAD DE OCURRENCIA	PUNTAJE ASIGNADO
Alta Probabilidad	5
Muy Probable	4
Probable	3
Poco Probable	2
Muy poco probable	1

Los riesgos pueden ser evaluados en entrevistas o reuniones con participantes seleccionados por su experiencia en el proceso. Entre ellos se incluyen los miembros del equipo del programa, unidad o departamento.

El impacto de cada riesgo es avaluado en función de las repercusiones que tendrá en el cumplimiento de los objetivos planteados si la situación de riesgo ocurre, la escala de calificación cualitativa tiene cinco posibles opciones y su puntaje asignado es el siguiente:






MAGNITUD DEL IMPACTO	PUNTAJE ASIGNADO
Muy Grave	5
Grave	4
Moderado	3
Relevante	2
Poco relevante	1

10. NIVEL DE RIESGO (NR)

El nivel de riesgo asociado a un proceso está dado por la fórmula:

$$\text{Nivel de Riesgo(NR)} = \text{Probabilidad de ocurrencia} \times \text{Impacto}$$

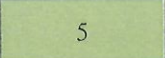
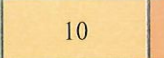
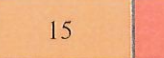
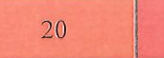
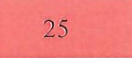
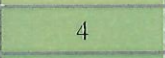
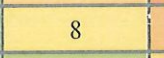
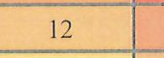
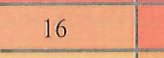

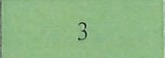
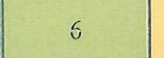
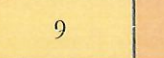
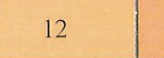
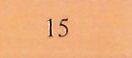

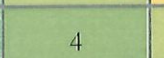
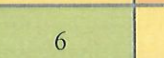
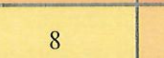
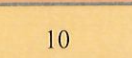

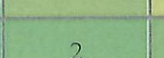

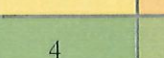
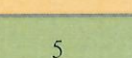
Las combinaciones de probabilidad e impacto resultan en una clasificación de diferentes niveles de riesgo. Se facilita su identificación utilizando una escala de colorimetría:


NIVEL DE RIESGO (NR)	CLASIFICACIÓN DE RIESGOS	COLOR
Menor que 5	MUY BAJO	
Entre 5 y 6	BAJO	
Entre 7 y 15	MODERADO	
Entre 16 y 20	ALTO	
Mayor que 20	MUY ALTO	

11. PRIORIZACIÓN DE RIESGOS | MATRIZ DE PROBABILIDAD E IMPACTO

Los riesgos son priorizados basándose en su calificación. Las calificaciones son asignadas a los riesgos de acuerdo a su nivel. La evaluación es la importancia de cada riesgo y, por consiguiente, su prioridad, se puede realizar usando una matriz de probabilidad por impacto.

Dicha matriz especifica el nivel de riesgo de acuerdo a las combinaciones de probabilidad de ocurrencia e impacto.

IMPACTO	Muy Grave	5					
	Grave	4					
	Moderado	3					
	Relevante	2					
	Poco relevante	1					
				1	2	3	4
			Muy poco Probable	Poco Probable	Probable	Muy Probable	Alta Probabilidad
PROBABILIDAD							

 GOBIERNO DE EL SALVADOR	MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	Código: PGR-UPGC-01
			Versión: 01
		PLAN DE GESTIÓN DE RIESGOS 2024	Fecha: Enero 2024
			Página 10 de 73

La puntuación del nivel de riesgo ayuda a guiar el tipo de respuesta a los riesgos. Los riesgos, que de ocurrir tienen un impacto negativo sobre los objetivos, y se encuentran en zona de muy alto riesgo (rojo oscuro), requerirán prioridad de acción y respuesta inmediata. Las amenazas de la zona de riesgo bajo y muy bajo pueden no requerir una acción de respuesta inmediata, ya que el impacto que genera el riesgo no es significativo para la inversión de recursos que esto involucra.

12. PLANIFICACIÓN DE LA RESPUESTA A LOS RIESGOS

Es el proceso de desarrollar opciones y determinar acciones para mejorar las oportunidades y reducir las amenazas a los Objetivos Institucionales. Se realiza después de identificar el Nivel de Riesgo. Incluye la identificación y asignación de una acción de respuesta a los riesgos.

La respuesta a los riesgos debe ser congruente con la importancia del riesgo, tener un coste efectivo en relación al desafío, ser aplicada a su debido tiempo, ser realista dentro del contexto del plan, ser discutida por todas las partes implicadas y a cargo de una persona responsable. Para cada riesgo, se selecciona la estrategia o la combinación de estrategias con mayor probabilidad de ser efectiva.

13. SEGUIMIENTO Y CONTROL DE RIESGOS

El Plan de Gestión de Riesgos forma parte de la planificación anual institucional, por lo que la respuesta a los riesgos tendrá una evaluación anual y un seguimiento periódico por parte de cada unidad organizativa, así como también la identificación de posibles riesgos no identificados.

A continuación, se presentan los riesgos potenciales, la clasificación del riesgo, las acciones de mitigación o reducción del riesgo, propuestos por responsable para cada Unidad Organizativa y que en su conjunto representan el Plan de Gestión de Riesgos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

14. MAPA DE RIESGOS 2024

El nivel superior del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, las direcciones y las jefaturas, al analizar la probabilidad de ocurrencia y el impacto del riesgo, deberán cumplir y hacer cumplir las medidas y acciones que se tomarán para minimizar el nivel de ocurrencia e impacto de los mismos, dentro del Área de su competencia. Ello implicará, juicios basados en suposiciones sobre el riesgo que se está evaluando y un análisis de costos razonables asociado con la reducción del nivel de riesgos, identificando los recursos, procesos o actividades a utilizar, con el objeto de eliminar virtualmente el riesgo o contrarrestar su efecto si ocurre; para tal situación se implementarán acciones de seguimiento y verificación de su efectividad.

CONSEJO NACIONAL DEL SALARIO MÍNIMO

Proceso	Objetivo	Riesgo	Causa	Probabilidad de Ocurrencia	Impacto	Nivel de Riesgo	Clasificación del riesgo	Actividad	Resultado esperado	Medio de Verificación	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
Revisión y Actualización de las Tarifas Salarios Mínimo	Elaborar una política salarial que beneficie a los trabajadores en mayor situación de vulnerabilidad.	Por falta de acuerdo	Que no haya consenso o acuerdo entre las partes	3	3	15	ALTO	Reuniones de trabajo en busca de acuerdo o consenso	Nuevos decreto de salario mínimo	Proyectos de decretos													100%
Revisión y Actualización de las Tarifas Salarios Mínimo	Dar cumplimiento a las obligaciones del CNSM	No Contar con los recursos suficientes para garantizar la operatividad y continuidad del servicio que presta el CNSM.	No poder cuantificar, ni cualificar los resultados esperados del Plan de Trabajo del CNSM.	4	4	15	ALTO	Reuniones de trabajo virtuales Y presenciales para el cumplimiento del PAT.	Agenda Continua de Reuniones	Actas y Acuerdos	8%	8%	9%	8%	8%	9%	8%	8%	9%	8%	8%	8%	9%



MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

PLAN DE GESTIÓN DE RIESGOS 2024

INSTITUTO DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

Proceso	Objetivo	Riesgo	Causa	Ocurrencia	Impacto	Nivel de Riesgo	Clasificación del riesgo	Actividad	Resultado esperado	Medio de Verificación	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
Elaborar propuesta de ajuste de salario mínimo	Identificar escenarios de ajuste al salario mínimo a partir de los datos actuales del panorama laboral	No se tiene la capacidad de generar análisis sobre ajustes al salario mínimo	El equipo de trabajo no tiene experiencia en análisis de salario mínimo	1	2	2	MUY BAJO	Reparar los estudios anteriormente realizados por UIMEL sobre salario mínimo	Análisis sobre ajuste al salario mínimo	Documento elaborado	1												
Elaborar propuesta de política pública en materia de empleo	Identificar y proponer estrategias y acciones que busquen mejorar las condiciones del mercado laboral y promover el empleo de manera efectiva y beneficiosa para la sociedad en su conjunto.	No se genera un seguimiento a los temas de política pública en materia laboral.	El equipo de trabajo no tiene suficiente información para elaborar seguimiento a temas de política pública en materia laboral.	1	2	2	MUY BAJO	Solicitud de información a unidades internas y/o instituciones externas para seguimiento de políticas públicas en materia laboral	Información para propuesta de política pública	Solicitudes de información	1												
Actualizar manuales del SIMEL	Mejorar la calidad, relevancia y eficacia de la información que se proporciona a los usuarios y administradores del SIMEL para lograr su sostenibilidad.	No se tiene un correcto uso del .STAT que permite la actualización y uso de las herramientas del SIMEL.	El equipo de DTIC y UIMEL presentan problemas para trabajar en el .STAT y sus actualizaciones.	2	3	6	BAJO	Reuniones de capacitación con OIT para solventar todos los problemas necesarios.	Correcto uso y funcionamiento del .STAT en el IMTPS.	Documentos que respalden capacitaciones y correos	1	1											
Plataforma del .STAT Actualizada	Actualizar la información disponible en el Data Simel con indicadores económicos a 2022.	No se tiene un correcto uso del .STAT que permite la actualización y uso de las herramientas del SIMEL.	El equipo de DTIC y UIMEL presentan problemas para trabajar en el .STAT y sus actualizaciones.	2	3	6	BAJO	Reuniones de capacitación con OIT para solventar todos los problemas necesarios.	Correcto uso y funcionamiento del .STAT en el IMTPS.	Documentos que respalden capacitaciones y correos	1	1											
Actualizar indicadores del SIMEL con nuevos datos	Mantener información precisa, actualizada y relevante sobre la situación laboral de El Salvador a través del SIMEL.	No se cuenta con la base de datos actualizada de la EHPM 2023.	No se tiene acceso a la base de datos de la EHPM 2023 que brinda el BCR.	2	4	8	BAJO	Solicitud con anticipación de las bases de datos de la EHPM 2023.	Contar con las bases de datos actualizadas de la EHPM 2023.	Datos									1				
Actualizar interfaz web del SIMEL	Garantizar el funcionamiento eficiente, seguro y atractivo para los usuarios de la interfaz web del SIMEL.	No se cuenta con la aprobación de contenidos a cargar al SIMEL.	El contenido generado para SIMEL no revela información para ser publicada.	3	4	12	MODERADO	Generar acuerdos sobre contenido del SIMEL con las autoridades del IMTPS.	Contar con aprobación para publicar contenido en el SIMEL.	Acuerdos y/o correos										1	1		



PLAN DE GESTIÓN DE RIESGOS 2024

Proceso	Objetivo	Riesgo	Causa	Ocurrencia	Impacto	Nivel de Riesgo	Clasificación del riesgo	Actividad	Resultado esperado	Medio de Verificación	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
Ejecutar seguimiento a políticas públicas implementadas en el marco laboral	Evaluar, mejorar y garantizar la eficacia de las políticas laborales, así como para mantener una economía laboral justa y equitativa que beneficie a trabajadores, empleadores y la sociedad en su conjunto.	No se cuenta con la capacidad de levantar información sobre instrumentos de políticas públicas de mercado laboral.	No se recibe el apoyo del personal pertinente para levantar información relevante sobre mercado laboral.	4	4	16	ALTO	Coordinación con el personal pertinente para levantamiento de información.	Recibimiento de apoyo de personal de MTPS para levantamiento.	Informe			1										
Aplicar encuesta de Satisfacción de Usuarios del SIMEL	Recopilar retroalimentación de los usuarios con el fin de evaluar su nivel de satisfacción, comprender sus necesidades y experiencias, y utilizar esta información para mejorar el SIMEL y la experiencia del usuario.	No se cuenta con una lista actualizada de los usuarios del SIMEL.	No se coordina con Direcciones pertinentes para la captación de usuarios del SIMEL.	4	3	12	MODERADO	Desarrollar estrategia para captar información sobre usuarios del SIMEL.	Conocimiento sobre los usuarios actuales del SIMEL para conocer su satisfacción con la plataforma.	Lista de contactos												1	
Crear Plan Maestro del SIMEL	Proporcionar una visión integral y estratégica del SIMEL para sistematizar toda la información en un solo documento con vistas a largo plazo.	No se cuenta con toda la información necesaria para el Plan Maestro del SIMEL.	No existen lineamientos de largo plazo sobre el SIMEL para poder tener un Plan.	3	3	9	BAJO	Comunicación con autoridades pertinentes sobre lineamientos a largo plazo del SIMEL.	Obtención de lineamientos a largo plazo del SIMEL.	Acuerdos y/o correos						1							
Crear herramientas de inteligencia de mercado laboral (instrumento o encuesta específica)	Crear instrumentos para la captación de datos y obtener información clave sobre el mercado laboral actual y las tendencias del empleo.	No se cuenta con la información necesaria para crear un instrumento de mercado laboral.	Baja comunicación que apoyan el levantamiento de información y herramientas de inteligencia de mercado laboral.	1	2	2	MUY BAJO	Coordinación continua con actores colaboradores.	Instrumento elaborado	Instrumento						1							
Proponer mejoras en los instrumentos para la captación de datos a través de registros administrativos del MTPS	Mejorar la captación de datos e información de los registros administrativos del MTPS.	No se tiene acceso a la captación de datos de RA del MTPS.	No se gestiona el acceso a la captación de datos de RA del MTPS.	2	1	2	MUY BAJO	Coordinación con actores que captan datos sobre RA del MTPS.	Se conocen los métodos de captación de datos del MTPS.	Memorándums y/o base de datos						1							



MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
 PLAN DE GESTIÓN DE RIESGOS 2024

UNIDAD DE COMPRAS PUBLICAS

Proceso	Objetivo	Riesgo	Causa	Ocurrencia	Impacto	Nivel de Riesgo	Clasificación del riesgo	Actividad	Resultado esperado	Medio de Verificación	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Gestionar PAC	Programar las obras, bienes y servicios que son necesarios adquirir o contratarse para el funcionamiento institucional.	Las Unidades Solicitantes no realizan el ingreso de todas las necesidades de obras, bienes y servicios necesarias para el desarrollo de sus actividades en la PAC.	Desconocimientos de los montos y techos asignados para la adquisición y contratación de obras bienes y servicios, falta de Planificación	5	2	10	MODERADO	Desarrollar un plan de reuniones previas a la formulación de la PAC para proporcionar los montos techos y orientar a las Unidades Solicitantes	Elaboración y publicación de la Planificación Anual de Compras bien estructurada en los tiempos legalmente establecidos.	Acta de Reuniones	1											
Gestionar PAC	Incorporar de forma oportuna los cambios de necesidades y prioridades institucionales	No se realizan de forma oportuna las gestiones para la ampliación, disminución, incorporación o eliminación de obras, bienes y servicios de la PAC.	Falta de control de la ejecución de la PAC	3	4	12	MODERADO	Verificar los procesos ingresados en la PAC contra la presentación de la solicitud de compra.	Cumplimiento con los procedimientos y plazos establecidos en la ley para la realización de las modificaciones a la PAC	Reporte mensual	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Gestionar PAC	Ejecutar los procesos de adquisición y contratación	Desconocimiento de las diferentes partes involucradas en los procesos de compras de las funciones y procedimientos establecidos en la LCP para cada uno	Falta de lineamientos claros	3	4	12	MODERADO	Capacitaciones en la ley LCP y su reglamento del RELACAP y los lineamientos emitidos por la DINAC	Personal capacitado en los diversos procesos de compra	Listado de asistencias	1							1				
Gestión de compras	Adquisición y/o contratación de bienes, obras o servicios	Falta de compromiso en la elaboración de un buen sondeo de mercado por parte de las Unidades Solicitantes	Demora en la entrega de la información a la UCP	3	4	13	MODERADO	Capacitaciones acompañadas de la DINAC, sobre el uso del RUPES para facilitar la realización de un sondeo de mercado con proveedores habilitados para contratar.	Procesos de compra adecuados sobre la base de un sondeo de mercado con precios actualizados así como el detalle técnico de la obra, bien o servicio	Lineamientos, listado de asistencias	1							1				
Gestión de compras	Fortalecer oportunidades de participación de un mayor número de oferentes en los procesos de compra.	No contar con un banco de datos institucional de proveedores actualizado y robusto.	Limitación en la selección de oferentes en los procesos	4	2	8	BAJO	Incentivar a nuevos proveedores que realicen el proceso de inscripción para participar en los procesos de compra	Promover mayor competencia	Registro Único de Proveedores (RUPES)	1								1			



MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Código: PGR-UPGC-01
Versión: 01

Fecha: Enero 2024
Página 18 de 73

PLAN DE GESTIÓN DE RIESGOS 2024

UNIDAD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA

Proceso	Objetivo	Riesgo	Causa	Ocurrencia	Impacto	Nivel de Riesgo	Clasificación del riesgo	Actividad	Resultado esperado	Medio de Verificación	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
Recepción y Trámite de Solicitudes de Información conforme al art. 71 de la LAIP.	Garantizar el derecho de acceso a la información a toda persona, fomentando la transparencia en la gestión pública.	Incumplimiento en los plazos de respuesta a las solicitudes de información.	Archivos desordenados Negligencia de parte de las Unidades Administrativas	5	5	25	MUY ALTO	Monitoreo y seguimiento de las solicitudes en trámite conforme a los lineamientos emitidos por el Instituto de Acceso a la Información (IAIP)	Lograr la eficiencia en la gestión de las solicitudes de información para cumplir con la Ley de Acceso a la Información Pública.	Monitoreo y registro del seguimiento de las solicitudes de información que están en trámite.	8	9	9	8	9	9	9	8	8	8	8	7	
No realizar la actualización del Portal de Transparencia en el tiempo establecido por el IAIP.	Propiciar la transparencia en la gestión pública a través de la publicación de información oficial conforme a la LAIP.	Bajas calificaciones en las fiscalizaciones realizadas por el IAIP Posibilidad de incurrir en multas del IAIP por la no publicación de información oficial	Irresponsabilidad de parte de las Unidades Administrativas que deben entregar información.	5	5	25	MUY ALTO	Solicitar información y establecer plazos de entrega conforme a lo establecido en la Política de Acceso a la Información.	Lograr las actualizaciones en los tiempos establecidos en los lineamientos del IAIP conforme a la LAIP, afin de lograr excelentes calificaciones en las fiscalizaciones del Portal de Transparencia.	Solicitudes de información con el debido tiempo a través de correos electrónicos.	8	9	9	8	9	9	9	8	8	8	8	7	
Baja del correo electrónico institucional y el acceso a todos los sistemas informáticos del MTPS.	Utilizar los mecanismos tecnológicos para la comunicación y trámite de solicitudes de información	Incumplimiento de plazos para realizar notificaciones de información Posibilidades de recibir denuncias ante el IAIP por la no recepción de información	Sistemas informáticos de baja calidad Problemas en los servidores informáticos	3	4	12	MODERADO	Gestionar con UDT la eficiencia del Sistema e internet.	Realizar las notificaciones en los tiempos de Ley establecidos a fin de no incurrir en denuncias o multas por parte del IAIP.	Comunicación fluida con UDT	8	9	9	8	9	9	9	8	8	8	8	8	7

PLAN DE GESTIÓN DE RIESGOS 2024

UNIDAD DE GÉNERO INSTITUCIONAL

Proceso	Objetivo	Riesgo	Causa	Ocurrencia	Impacto	Nivel de Riesgo	Clasificación del riesgo	Actividad	Resultado esperado	Medio de Verificación	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
Transversalizar el enfoque de género	Garantizar la transversalidad de género en todo el quehacer institucional	Personal con baja sensibilidad y sin perspectiva de género	Cultura machista	2	1	2	MUY BAJO	Capacitar al personal en temas de género	Personal concientizado	Medios electrónicos						1			1				
Cumplimiento de normativa de igualdad	Garantizar la transversalidad de género en todo el quehacer institucional	Falta de conocimiento del principio de igualdad	cultura de resistencia en perspectiva de género.	1	3	3	MUY BAJO	Capacitar en igualdad de género	Personal con conocimientos de igualdad de género	Medios electrónicos						1				1			
Sensibilización y formación en género	formación en género en el personal del Ministerio.	Limitada participación en los procesos de género especialmente al momento de cumplir y participar en las actividades propuestas.	Desconocimiento y resistencia en género	1	3	3	MUY BAJO	Concientizar a las jefaturas en participar en las actividades de género.	Personal con conciencia de género	Medios electrónicos						1						1	



MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Código: PGR-UPGC-01

Versión: 01

Fecha: Enero 2024

Página 20 de 73

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

PLAN DE GESTIÓN DE RIESGOS 2024

UNIDAD DE MEDIO AMBIENTE

Proceso	Objetivo	Riesgo	Causa	Ocurrencia	Impacto	Nivel de Riesgo	Clasificación del riesgo	Actividad	Resultado esperado	Medio de Verificación	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
Gestión del medio ambiente	Prestar colaboración a otras instituciones y unidades del ministerio en actividades o temas de interés ambiental	Condiciones medioambientales no favorables en el MTPS	falta de iniciativas medioambientales	3	4	12	MODERADO	Organizar y programarse iniciativas medioambientales en el MTPS	Cumplimiento del objetivo	Actas, informes o información a través de medios de comunicación institucional				1									
Gestión del medio ambiente	Prestar colaboración a otras instituciones y unidades del ministerio en actividades o temas de interés ambiental	Condiciones medioambientales no favorables en el MTPS	falta de iniciativas medioambientales	3	4	12	MODERADO	Solicitar a las oficinas regionales y departamentales la calendarización y/o desarrollo de actividades.	Ampliar la cobertura institucional a nivel nacional	Redes sociales: Facebook, Twitter, Instagram							1						
Gestión del medio ambiente	Prestar colaboración a otras instituciones y unidades del ministerio en actividades o temas de interés ambiental	Condiciones medioambientales desfavorables en el MTPS	Iniciativas medioambientales no aplicadas	3	4	12	MODERADO	Programar y organizar capacitaciones medioambientales en el MTPS	Centros laborales institucionales con cobertura	Intranet y Redes sociales										1			



PLAN DE GESTIÓN DE RIESGOS 2024

UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LA CALIDAD

Proceso	Objetivo	Riesgo	Causa	Ocurrencia	Impacto	Nivel de Riesgo	Clasificación del Riesgo	Actividad	Resultado esperado	Medio de Verificación	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
planificación y Gestión de la Calidad	Mantener y conservar información documentada sobre las estadísticas laborales en forma ágil, veraz y oportuna.	Incumplimiento en la presentación de informes de seguimiento	a) Falta de requerimientos de cómo se necesita la información. b) Que la contraparte no cumple con los requerimientos establecidos.	3	4	12	MODERADO	Seguimiento permanente de las actividades y entregas de información relacionadas a la coordinación con la contraparte.	Remisión de información de manera oportuna	Manual de uso	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
planificación y Gestión de la Calidad	Mantener el Sistema de Gestión de la Calidad en condiciones óptimas	Falta de una herramienta informática para elaborar los flujogramas y personal capacitado en los programas utilizados.	a) Personal deficiente en conocimiento. b) Falta de actualización en la renovación de las licencias informáticas.	1	2	2	MUY BAJO	Realizar las gestiones y solicitudes necesarias para tener las herramientas y conocimientos necesarios. Gestionar una capacitación para el personal de manejo de programas informáticos.	Tener las herramientas y El personal tenga conocimientos adecuados para desarrollar el trabajo.	Solicitudes de capacitación Equipos con programas instalados. Lista de asistencia a capacitaciones.	1				1					1		
planificación y Gestión de la Calidad	Formular el Plan Estratégico Institucional (PEI) de forma oportuna.	Falta de compromiso de los diferentes sectores para la formulación del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2024-2029	a) Falta de interés de los sectores de involucrarse en las actividades del MTPS. b) Intereses políticos de por medio.	2	5	10	MODERADO	Hacer las convocatorias de manera oportuna, resaltando la importancia de que todos los sectores se involucren.	Asistencia y compromiso de todos los sectores para la formulación del PEI	Convocatorias por medio de correos, notas remitidas y lista de asistencia a convocatorias.					1	1	1	1				
planificación y Gestión de la Calidad	Diseñar la estructura de indicadores del Sistema de Información Gerencial (SIG) en el módulo de estadística	No contar con Sistema Informático de Indicadores de Gestión (SIG)	Diversidad de Criterios y herramientas para recopilar los indicadores.	1	1	1	MUY BAJO	Unificar los criterios y formularlos para la recopilación de indicadores.	Definición en coordinación con unidades organizativas la información que estará generando el SIG	Registros de diseño de indicadores	1	1	1	1	1	1						



PLAN DE GESTIÓN DE RIESGOS 2024

Proceso	Objetivo	Riesgo	Causa	Ocurrencia	Impacto	Nivel de Riesgo	Clasificación del Riesgo	Actividad	Resultado esperado	Medio de Verificación	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
Empleo Juvenil	Generar condiciones y lineamientos a nivel nacional para la inserción laboral de jóvenes bajo la modalidad de aprendizaje y autorización de permiso de trabajo a menores. Desarrollar acciones para la inserción laboral de jóvenes en su primer empleo.	Servicio de Empleo Juvenil implementado sin un estándar de calidad y con procedimientos diferenciados en las Oficinas Departamentales de Empleo.	1- Falta de articulación y comunicación institucional. 2- Falta de planificación y socialización de planes, lineamientos, estrategias, supervisión, etc. 3- Empresas no flexibilizan los puestos de trabajo para jóvenes.	2	3	6	BAJO	Socializar y capacitar a personal técnico de la DGE sobre trámites de la Sección de Empleo Juvenil.	1) Trámites homogéneos 2) Unificación de criterios y generación de datos estadísticos. 3) Garantía del cumplimiento de marco normativo.	Correo institucional, Memorándum, lista de asistencia a jornadas de socialización, expediente de trámites.	1												
Permiso de trabajo a migrantes	Garantizar el cumplimiento de la normativa a usuarios (asesores, representantes legales, apoderados e interesados) para el otorgamiento de permiso de trabajo a personas extranjeras.	Resoluciones fuera de tiempo o sin asidero jurídico.	1) Falta de supervisión. 2) Falta de planificación. 3) Falta de comunicación.	1	2	2	MUY BAJO	Seguimiento y supervisión a trabajo técnico.	1) Procesos ordenados y sistematizados. 2) Garantía de cumplimiento de marco normativo.	Correo institucional, Memorándum, expediente de trámites.			1			1							1



PLAN DE GESTIÓN DE RIESGOS 2024

Proceso	Objetivo	Riesgo	Causa	Ocurrencia	Impacto	Nivel de Riesgo	Clasificación del Riesgo	Actividad	Resultado esperado	Medio de Verificación	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic		
Ejecutar el seguimiento de los servicios de conciliación en los departamentos de Cabañas, San Vicente, Chalatenango y Cuscatlán.	Bridar el servicio de intervención Conciliatoria y Renuncia Voluntaria a nivel Nacional	Generar una mala imagen de la institución e inseguridad jurídica en los usuarios, debido a la falta de conocimientos y responsabilidad de los colaboradores.	Falta de empatía.	2	3	6	BAJO	La toma de medidas disciplinarias en cuanto a los errores cometidos en la ejecución de sus funciones.	Brindar a la población atención con calidad.	Informes	1		1							1			1	
		Personal que no reúne el perfil del puesto, falta de compromiso y responsabilidad en su cargo.		2	3	6	BAJO	Solicitar contratación de nuevo personal que cumpla el perfil, solicitar la reclasificación del personal existente y solicitar capacitaciones.	Contar con personal técnicamente calificado	Controles internos	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
		No contar con la condiciones idóneas para realizar la notificación de renuncia voluntaria.	No existen espacios físicos adecuados para realizar las conciliaciones.	5	5	25	MUY ALTO	Solicitar la modificación de los espacios físicos a efectos de tener salas adecuadas para notificar las renuncias voluntarias.	Espacios adecuados y funcionales para notificar renuncias voluntarias.	Construcción y funcionamiento de espacios adecuados.											1		1	1
		Resultado de baja calidad del trabajo debido a la sobrecarga laboral.	Ausentismo del personal.	3	5	15	ALTO	Trabar de concientizar al personal e inculcarles sentido de pertenencia a la institución.	Sentido de pertenencia y compromiso a la institución.	Controles internos e informes	Controles internos e informes	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Ejecutar el seguimiento de los servicios de conciliación en los departamentos de Cabañas, San Vicente, Chalatenango y Cuscatlán.	Bridar el servicio de intervención Conciliatoria y Renuncia Voluntaria a nivel Nacional	Brindar un servicio deficiente.	Falta de personal.	4	5	20	MUY ALTO	Solicitar la contratación de más personal.	Ofrecer a los usuarios un buen servicio.	Informes	1				1			1						1
		Errores en las notificaciones.	Falta de personal técnico del personal del área de notificaciones.	2	3	6	BAJO	Coordinar reuniones para informar de la situación con la Dirección Jurídica encargada del área de notificación.	Que los notificadores cumplan con lo que indica la ley al momento de levantar las actas de notificación.	Controles internos e informes	Controles internos e informes	1				1			1				1	
		Generar una mala imagen de la institución e inseguridad jurídica en los usuarios, debido a la falta de conocimientos y responsabilidad de los colaboradores.	Personal que no reúne el perfil del puesto, falta de compromiso y responsabilidad en su cargo.	2	5	10	MODERADO	Solicitar contratación de nuevo personal que cumpla el perfil, solicitar la reclasificación del personal existente y solicitar capacitaciones.	Contar con personal técnicamente calificado	Solicitud de Delegados para las 4 Oficinas Departamentales	Solicitud de Delegados para las 4 Oficinas Departamentales				1		1							1



PLAN DE GESTIÓN DE RIESGOS 2024

Proceso	Objetivo	Riesgo	Causa	Ocurrencia	Impacto	Nivel de Riesgo	Clasificación del Riesgo	Actividad	Resultado esperado	Medio de Verificación	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic			
Comunicación de Descuento de Cuota Sindical	Brindar un servicio deficiente.	Falta de personal.	3	5	15	ALTO	Solicitar la contratación de más personal.	Ofrecer a los usuarios un buen servicio.	1	Informes		1						1					1		
		Que no presenten la documentación requerida.	3	5	15	ALTO	Asesoramiento y capacitaciones a las asociaciones profesionales.	La inscripción de la asociación sindical.	1	Informes				1											
	Que las organizaciones sindicales, no presenten la documentación necesaria al Departamento de Organizaciones Sociales solicitando el descuento.	Desconocimiento y/o resistencia del cumplimiento de lo establecido en la ley.	1	2	2	MUY BAJO	Asesoramiento y capacitaciones Prevención.	Realizar Proceso de Descuento de Cuota Sindical.	1	Informes					1										
		Incumplir los plazos legales y brindar un servicio deficiente.	3	5	15	ALTO	Solicitar la contratación de más personal.	Ofrecer a los usuarios un buen servicio.	1	Informes						1				1					1



PLAN DE GESTIÓN DE RIESGOS 2024

OFICINA DEPARTAMENTAL DE SONSONATE

Proceso	Objetivo	Riesgo	Causa	Ocurrencia	Impacto	Nivel de Riesgo	Clasificación del riesgo	Actividad	Resultado esperado	Medio de Verificación	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Brindar el curso inicial sobre seguridad y salud ocupacional a personas trabajadoras que conformarán los CSSO en los lugares de trabajo	Brindar capacitación inicial del curso básico de SSO. Requisito necesario para acreditar a miembros de Comité SSO.	no realización de capacitaciones del curso inicial a miembros de CSSO	Falta de presentaciones de solicitud de acreditación de nuevos comités o renovación de miembros de CSSO, para posteriormente realizar la capacitación	2	4	8	BAJO	visitas técnicas de Promoción de creación de nuevos CSSO y verificación de funcionamiento de Cso, cuyas acreditaciones estén vencidas	mayor número de personas miembros de CSSO. Delos lugares de trabajo capacitadas con el curso inicial.	informe estadístico y lista de asistencia a la capacitación	28	28	24	28	28	28	28	28	28	28	28	24
Emitir resoluciones de acreditación a SSO, tanto a nuevos comités como a renovación de acreditaciones de CSSO	Emitir resolución de acreditación de Comités de SSO, tanto a nuevos comités como a renovación de acreditaciones de CSSO	No emisión de resoluciones de Acreditación de nuevos comités de SSO y renovación de Acreditaciones de CSSO	Falta de existencia de lugares de trabajo con los procesos y requisitos cumplidos conforme LGPRLT, para acreditar nuevos CSSO o renovación de acreditaciones de CSSO.	3	4	12	MODERADO	visitas técnicas de Promoción de creación de nuevos CSSO y verificación de funcionamiento de Cso, cuyas acreditaciones estén vencidas	acreditación de comités nuevos y renovación de acreditación de nuevos comités y renovación de acreditación	informe estadístico, documento de resolución de acreditación de nuevos comités y renovación de acreditación	6	7	7	6	7	7	7	6	7	7	7	6
Gestión empresarial	Captar ofertas de empleo	No generación de ofertas de empleo por parte de las empresas	Rebrote de COVID 19 y sus variantes.	3	5	15	ALTO	Generar intermediación usando los medios tecnológicos y garantizar la captación de ofertas	La captación de 275 ofertas de empleo	SISTEMA DE EMPLEO E INFORMES	20	25	25	20	25	20	25	20	25	20	25	20
Gestión empresarial	Captación y asignación de puestos de trabajo.	No generación de puestos de empleo por parte de las empresas	Rebrote de COVID 19 y sus variantes. Y factores en la economía nacional	3	5	15	ALTO	Generar intermediación usando los medios tecnológicos y garantizar la captación de puestos de trabajo	Captar 820 puestos de empleo	SISTEMA DE EMPLEO E INFORMES	70	65	75	65	75	75	65	60	70	70	70	70
Intermediación laboral	Vincular postulantes a entrevista de trabajo	No encontrar los perfiles requeridos por las empresas ofertantes	Personas no asisten a los procesos finales de entrevistas de entrevistas	3	4	10	MODERADO	Intermediar con las empresas ofertantes, suavizar requisitos y generar mayor oportunidad a perfiles no estrictamente solicitado	Enviar 2150 personas a entrevistas de trabajo.	SISTEMA DE EMPLEO E INFORMES	200	150	175	150	200	175	200	175	200	200	200	200



PLAN DE GESTIÓN DE RIESGOS 2024

Proceso	Objetivo	Riesgo	Causa	Ocurrencia	Impacto	Nivel de Riesgo	Clasificación del riesgo	Actividad	Resultado esperado	Medio de Verificación	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Inspección de Trabajo	verificar el cumplimiento de la normativa laboral	No cumplimiento del Empleador y empleadora a la normativa laboral	Cultura de no cumplimiento a la normativa laboral	3	3	9	BAJO	Realizar inspecciones programadas con el objeto de crear una cultura de conocimiento y cumplimiento de la legislación Laboral	mejores resultados en cuanto al cumplimiento de los derechos laborales	a través de controles administrativos y diligencias que pasen a trámite sancionatorio	230	230	230	230	230	230	230	230	230	230	230	230
Accesibilidad a transporte	proveer servicio de traslado de personal de manera segura	Falta de vehículo en buenas condiciones y de doble tracción para realizar inspecciones en el sector agrícola	Tiempos muy largos al momento de darle mantenimiento preventivo y correctivo a los vehículos institucionales	2	3	7	BAJO	Reportar nuevamente las necesidades que la oficina tiene al respecto.	contar con un vehículo en óptimas condiciones para el trabajo agrícola	gestión administrativa	1				1							
Seguridad para la realización de las diligencias de inspección	que las visitas de inspección sean lo más seguras posibles	Aún con los bajos índices de delincuencia que se tienen, todavía hay lugares del Departamento que son de difícil acceso por la presencia de la delincuencia, dificultando la realización de las diligencias de inspección.	delincuencia común en algunas zonas consideradas con altos índices delincuenciales	1	1	1	MUY BAJO	Buscar apoyo con la PNC más cercana e indagar si es prudente ingresar a la zona de manera segura.	mayor seguridad al momento de realizar algunas inspecciones	gestión administrativa	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
inspección de trabajo	verificar el cumplimiento de la normativa laboral	la falta de papelería y otros insumos necesarios para la realización de las diligencias de inspección	aumento de diligencias de inspección	3	4	12	MODERADO	Hacer las gestiones necesarias para solicitar la papelería e insumos	Realizar las tareas asignadas	Gestiones Realizadas	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
proceso sancionatorio	proveer de equipo informático al área de multas	debido al deterioro causado por el uso y el tiempo, los ups no funcionan,	falta de equipo nuevo de ups	4	4	16	ALTO	solicitar el equipamiento de ups para la sección	contar con equipo informático para agilizar el trabajo	requerimiento y equipamiento	1				1			1				1
proceso sancionatorio	garantizar espacio seguro	debido a lo antiguo del techo existe la posibilidad de desprendimiento	falta de revisión de techo	4	4	16	ALTO	solicitar revisión del techo oficina multas	techo de oficina	verificación y/o reparación de techo	1				1				1			
proceso sancionatorio	generar ambiente cálido y saludable	el excesivo calor genera incomodidad y malestar en empleados y público	falta de aire acondicionado	4	4	16	ALTO	solicitar la instalación de aire acondicionado	aire acondicionado instalado	aire acondicionado funcionando	1				1							1



PLAN DE GESTIÓN DE RIESGOS 2024

Proceso	Objetivo	Riesgo	Causa	Ocurrencia	Impacto	Nivel de Riesgo	Clasificación del riesgo	Actividad	Resultado esperado	Medio de Verificación	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Gestión Empresarial	Visitar empresas del Departamento de Santa Ana, para ofrecer los servicios del área de empleo	En caso que no se cuente con vehículo disponible, se verá afectada la meta del PAT, debido a que no se alcanzará a visitar todas las empresas del municipio de Santa Ana.	Se puede dar el caso que los vehículos se encuentren en mantenimiento o trasladados a personal de otras áreas.	3	5	15	ALTO	Gestionar con una semana de anticipación, la solicitud del vehículo para la gestión de empleo; con la Jéferata	Contar con vehículo, para agilizar el trabajo de gestión de empleo y verificación de contratados	Registro de visitas a las empresas	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Intermediación Laboral	Colocar el mayor número de personas en puestos de trabajo	Usuarios no actualizan datos personales haciendo imposible que las empresas y los gestores de empleo, 2. A pesar de enviar candidatos certificados bajo el nuevo proceso de certificación de empleo, no garantiza que la empresa contrate personal enviado por MTPS	falta de disposición e interés de los usuarios	4	4	16	ALTO	Se realizarán jornadas de actualización de datos; para que se facilite a los usuarios acercarse y actualizar la información.	Contar con una base de datos actualizada de usuarios; para facilitar a las empresas y gestores, ponerse en contacto con ellos y ser enviados a ofertas de empleo	Registro SIE de actualización de datos	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Orientación Laboral	Evaluar al mayor número de usuarios con pruebas psicométricas y generar resultados en el menor tiempo posible	Que no todos los usuarios responden las pruebas psicométricas y dejen incompleto el proceso	Algunas personas no cuentan con computadora y el conocimiento del su uso, los usuarios carecen de equipo para realizar las pruebas psicométricas	4	5	20	MUY ALTO	Hacer uso de computadoras del área de empleo para que los usuarios realicen las pruebas psicológicas en oficina.2. Acompañamiento por parte de los orientadores laborales	Mayor número de usuarios con certificación de empleo y lograr una mayor colocación; así como también remitir a las empresas en el menor tiempo posible	Informes de pruebas psicométricas, listas de asistencias	12	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Armonizar las relaciones laborales	Crear una mediación que armonice la relación entre patronos y trabajadores	Vehículos y motocicletas en mal estado	NO existe mantenimiento preventivo en vehículos y motocicletas	5	4	20	MUY ALTO	Que los notificadores lleven su bitácora de mantenimiento preventivo de motocicletas y vehículos	Que se tenga programación de mantenimiento preventivo de motocicletas y vehículos	Bitácoras de mantenimiento	1					1						
Armonizar las relaciones laborales	Crear una mediación que armonice la relación entre patronos y trabajadores	Recurso humano no calificado	La falta de idoneidad del recurso humano actual	3	4	12	MODERADO	Capacitar al recurso sobre la Normativa Constitucional, Laboral y Administrativa	Recurso eficiente	Diplomas o listados de asistencia	1					1						



PLAN DE GESTIÓN DE RIESGOS 2024

Proceso	Objetivo	Riesgo	Causa	Ocurrencia	Impacto	Nivel de Riesgo	Clasificación del riesgo	Actividad	Resultado esperado	Medio de Verificación	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Orientación Laboral	Evaluar al mayor número de usuarios con pruebas psicométricas y generar resultados en el menor tiempo posible	Que no todos los usuarios respondan las pruebas psicométricas y dejen incompleto el proceso	Falta de computadora y conocimiento para su uso, no pueden crear un correo electrónico, otras personas no están dispuestas a responder las pruebas porque consideran un proceso burocrático	2	2	4	BAJO	Hacer uso de las computadoras de empleo para realizar pruebas psicológicas acompañamiento a personas que no puedan utilizar una computadora	Mayor número de usuarios con certificación de empleo y lograr una mayor colocación, así como también remitir a las empresas en el menor tiempo posible	Informes de pruebas psicométricas, listas de asistencias	0	13	14	15	13	14	14	13	15	13	13	13
Armonizar las relaciones laborales	Crear una mediación que armonice la relación entre patronos y trabajadores, para establecer derechos, deberes encaminados a mejorar las condiciones de vida de ambas parte	Falta de personal de notificación que pueda dar cumplimiento a plazos legales para las notificaciones	falta de notificador y de motorista para la realización de notificaciones	4	4	16	ALTO	contar un elemento que se dedique a la realización estrictamente de las notificaciones del área de DGT del departamento de Ahuachapán apoyando a las diferentes oficinas para la optimización de los recursos	que se proporcionen vehículo y combustible con motorista	bitácora de notificaciones realizadas	14	13	14	13	13	14	14	12	14	13	13	12
Armonizar las relaciones laborales	Crear una mediación que armonice la relación entre patronos y trabajadores, para establecer derechos, obligaciones y deberes encaminados a mejorar las condiciones de vida de ambas parte	nuevas contrataciones para la pronta atención de los usuarios	Demasiadas funciones para una sola persona en el cargo por falta de personal	3	4	12	MODERADO	Asignar más personal para el área	Recurso eficiente	capacitar al personal e invertir más recurso para la pronta atención	14	13	14	13	13	14	14	12	14	13	13	12



MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Código: PGR-UPGC-01

Versión: 01

Fecha: Enero 2024

Página 56 de 73

PLAN DE GESTIÓN DE RIESGOS 2024

Proceso	Objetivo	Riesgo	Causa	Ocurrencia	Impacto	Nivel de Riesgo	Clasificación del riesgo	Actividad	Resultado esperado	Medio de Verificación	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Gestión Tecnológica	Contar con recurso tecnológico actualizado y óptimas condiciones	Falta de respuesta oportuna al usurario	Equipo Tecnológico obsoleto, no se cuenta con mantenimiento adecuado y servidores e internet deficientes	3	5	15	ALTO	Solicitar a las direcciones generales calendarización de misiones de manera semanal	Una mejor programación de transporte cubriendo las necesidades	Bitácora de revisión			1							1		
Gestión de personal	Contar con recurso humano de acuerdo a la necesidad de las áreas	No se cumple con los objetivos institucionales	La falta de recurso humano, enfermedades crónicas y edad avanzada.	3	5	15	ALTO	seguir gestionando la recuperación de las plazas que fueron trasladadas a otra oficina, renuncias y fallecimientos.	Plantilla completa del personal	correos electrónicos, solicitudes	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Gestión de E.P.P	Garantizar la Seguridad y Salud Ocupacional del personal	Exposición a enfermedades y accidentes de trabajo	La falta de E.P.P adecuado	3	4	12	MODERADO	Gestionar el equipo de E.P.P	Menos ausencia de personal	Control de asistencia										1		



PLAN DE GESTIÓN DE RIESGOS 2024

Proceso	Objetivo	Riesgo	Causa	Ocurrencia	Impacto	Nivel de Riesgo	Clasificación del riesgo	Actividad	Resultado esperado	Medio de Verificación	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
	Implementar gestiones para promover los servicios públicos de empleo	Que no se cuente con un tejido empresarial potencial formal para promoción y búsqueda de ofertas de empleo	existe la debilidad que solo un 25% están inscritas en el MTPS, esto nos permite hacer una intermediación efectiva para ofertas que cumplan con toda la normativa laboral.	3	4	12	MODERADO	Promoción de inscripción de empresas en el PIL para una intermediación más efectiva y para la búsqueda de ofertas laborales	Registro de ofertas de empleo	Bases de Datos e Informe Estadístico	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
intermediación laboral	Desarrollo de convocatorias de empleo.	No tener ofertas de empleo sin perfiles para enviar y no tener espacios públicos disponibles para montaje de Kioscos móviles	Pocas ofertas de empleo en la contratación cotidiana se logra aumentar las ofertas cuando hay apertura de nuevas sucursales o empresas en la zona	4	4	16	ALTO	Búsqueda continua de ofertas de laborales a través de visitas en las empresas, correos y llamadas.	Mayor cobertura en la atención de ofertas	Informes estadísticos, correos.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
intermediación laboral	Entrevista y envío a entrevista de ternas	No contar con ofertas de empleo y perfiles que cumplan con los requisitos y que sean postulados en el PIL	Candidatos no responden llamadas de teléfono, inasistencia a entrevistas para envío, proceso engorroso.	5	5	25	MUY ALTO	Gestionar con Instituciones el aumento de la inscripción en el PIL para obtener nuevos perfiles con disponibilidad de trabajo	Atender ofertas de empleo de forma oportuna	Informes, Sistema de Intermediación de Empleo	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
intermediación laboral	Desarrollar procesos de intermediación laboral para la colocación de personas	No Tener ofertas de empleo con perfiles que cumplan los requisitos y que pasen los procesos de selección para ser contratados	Falta de contratación de personal en grandes cantidades; pocas ofertas que se están generando por los usuarios en su mayoría debido a los horarios de trabajo y exigencia de metas, base de candidatos deficiente por perfiles altos	5	5	25	MUY ALTO	Gestión de procesos de selección por medios de convocatorias de empleo con empresas locales.	Disminución de tasa de desempleo y apoyo a la dinamización de la economía de las familias	Sistema de Intermediación de Empleo	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
emprendimiento	Desarrollar talleres para el fortalecimiento de competencias y habilidades emprendedoras	No Contar con base de datos de emprendedores para fortalecimiento de capacidad emprendedoras	Debilidad de inscripción de emprendedores en el nuevo sistema del cual se espera sustraer las emprendedoras de se capaciten y participen en Encuentros	3	3	9	BAJO	Fortalecer la base de datos mediante convocatorias locales en los municipios	Personas emprendedoras con habilidades para el desarrollo de sus proyectos	Registro de eventos y participantes	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0



MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Código: PGR-UPGC-01
Versión: 01

Fecha: Enero 2024
Página 60 de 73

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
PLAN DE GESTIÓN DE RIESGOS 2024

Proceso	Objetivo	Riesgo	Causa	Ocurrencia	Impacto	Nivel de Riesgo	Clasificación del Riesgo	Actividad	Resultado esperado	Medio de Verificación	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic		
Ejecutar el Plan de Verificación de los Derechos laborales de Mujeres y/o Plan SOS Trabajadoras como medida de aplicación del Convenio 190 de la OIT	OE2. Promover la protección de los derechos laborales, la no discriminación y el apoyo a grupos vulnerables	Que no se programe la inspección o que no haya personal de inspección para realizar inspección.	Que no se programe la inspección o que no haya personal de inspección para realizar inspección.	2	4	8	BAJO	Programar inspecciones, planificar los permisos entre el personal.	Cumplimiento de la meta	Programación y expediente de inspección.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
Ejecutar el Plan de Verificación para la Brechas Salariales y Derechos laborales entre Mujeres y Hombres.	OE2. Promover la protección de los derechos laborales, la no discriminación y el apoyo a grupos vulnerables	Que no se programe la inspección o que no haya personal de inspección para realizar inspección.	Ausencia de personal de inspección por permisos, incapacidades y otras actividades de la institución como son otros planes de trabajo que surgen en el transcurso del tiempo, saturación de trabajo del inspector. Por falta de Reinspecciones por archivo en inspección.	2	4	8	BAJO	Programar inspecciones, planificar los permisos entre el personal.	Cumplimiento de la meta	Programación y expediente de inspección.	1		1										1	
Realizar Inspecciones en el sector Industria y Comercio	OE2. Promover la protección de los derechos laborales, la no discriminación y el apoyo a grupos vulnerables	Que no se programe la inspección o que no haya personal de inspección para realizar inspección.	Que no se programe la inspección o que no haya personal de inspección para realizar inspección.	2	4	8	BAJO	Programar inspecciones, planificar los permisos entre el personal.	Cumplimiento de la meta	Programación y expediente de inspección.	4	7	7	3	12	5	7	4	7	4	7	6	7	4
Realizar Inspecciones en el sector Industria y Comercio	OE2. Promover la protección de los derechos laborales, la no discriminación y el apoyo a grupos vulnerables	Que no se programe la inspección o que no haya personal de inspección para realizar inspección.	Que no se programe la inspección o que no haya personal de inspección para realizar inspección.	2	4	8	BAJO	Programar inspecciones, planificar los permisos entre el personal.	Cumplimiento de la meta	Programación y expediente de inspección.	6	7	6	6	7	6	7	6	6	6	7	6	7	5
Realizar Inspecciones en el sector Agropecuario	OE2. Promover la protección de los derechos laborales, la no discriminación y el apoyo a grupos vulnerables	Que no se programe la inspección o que no haya personal de inspección para realizar inspección.	Que no se programe la inspección o que no haya personal de inspección para realizar inspección.	2	4	8	BAJO	Programar inspecciones, planificar los permisos entre el personal.	Cumplimiento de la meta	Programación y expediente de inspección.	1		1			1		1		1				1
Realizar Inspecciones en el Sector Agropecuario	OE2. Promover la protección de los derechos laborales, la no discriminación y el apoyo a grupos vulnerables	Que no se programe la inspección o que no haya personal de inspección para realizar inspección.	Que no se programe la inspección o que no haya personal de inspección para realizar inspección.	2	4	8	BAJO	Programar inspecciones, planificar los permisos entre el personal.	Cumplimiento de la meta	Programación y expediente de inspección.	1		1			1		1		1				1
Realizar cálculos por liquidación laboral	OE2. Promover la protección de los derechos laborales, la no discriminación y el apoyo a grupos vulnerables	No contar con personal y/o equipo para atender usuarios solicitantes	Incapacidades, permisos y otras actividades programadas por la institución. Falta de equipo tecnológico.	2	4	8	BAJO	Planificar los permisos entre el personal.	Atender al 100% de usuarios que soliciten el servicio	Asistencia de usuarios	30	24	14	21	20	15	16	26	22	23	19	13		

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
PLAN DE GESTIÓN DE RIESGOS 2024

Proceso	Objetivo	Riesgo	Causa	Ocurrencia	Impacto	Nivel de Riesgo	Clasificación del riesgo	Actividad	Resultado esperado	Medio de Verificación	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
ENTREGA DE HOJAS DE RENUNCIA VOLUNTARIA, SECTOR (privado, gobierno y municipales) y hojas de terminación de contrato	OE2. Promover la protección de los derechos laborales, la no discriminación y el apoyo a grupos vulnerables	No contar con personal y/o equipo para atender usuarios solicitantes	Incapacidades, permisos y otras actividades programadas por la institución. Falta de equipo tecnológico. No contar con las hojas para su respectiva entrega	2	4	8	BAJO	Planificar los permisos entre el personal.	Atender al 100% de usuarios que soliciten el servicio	registro de entrega de hojas de renuncia y terminación de contrato.	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Recibir solicitudes de Inspección de Trabajo	OE2. Promover la protección de los derechos laborales, la no discriminación y el apoyo a grupos vulnerables	No contar con personal y/o equipo para atender usuarios solicitantes	Incapacidades, permisos y otras actividades programadas por la institución. Falta de equipo tecnológico.	2	4	8	BAJO	Planificar los permisos entre el personal.	Atender al 100% de usuarios que soliciten el servicio	Expediente de inspecciones especiales.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Registrar establecimiento de trabajo	OE2. Promover la protección de los derechos laborales, la no discriminación y el apoyo a grupos vulnerables	No contar con personal y/o equipo para atender usuarios solicitantes	Incapacidades, permisos y otras actividades programadas por la institución. Falta de equipo tecnológico.	2	4	8	BAJO	Planificar los permisos entre el personal.	Cumplimiento de la meta	Ejemplar de constancia de registro de establecimientos.	10	12	4	4	7	4	4	6	13	18	7	11



PLAN DE GESTIÓN DE RIESGOS 2024

Proceso	Objetivo	Riesgo	Causa	Ocurrencia	Impacto	Nivel de Riesgo	Clasificación del riesgo	Actividad	Resultado esperado	Medio de Verificación	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Visitar técnicas	Emitir las medidas a implementar por los lugares de trabajo que cuentan con menos de 15 personas trabajadoras, las cuales sustituyan al Programa de Gestión	Falta de ejecución de las Medidas Sustitutivas por parte de los empleadores en los lugares de trabajo	Falta de interés en la implementación y documentación de las Medidas Sustitutivas dictadas	3	4	12	MODERADO	Realizar convocatorias abiertas para la divulgación de los requisitos establecidos en el proceso de acreditación, con la finalidad de que aquellos que deseen dar inicio al proceso, cuenten con lo que establece la normativa vigente.	Contar con personas naturales y jurídicas, que cuenten con el perfil respectivo para la obtención de una acreditación en el área de salud ocupacional	Registros de asistencias a las convocatorias	1				1							1
Gestión del proceso de inspección	OE2. Promover la protección de los derechos fundamentales en el trabajo y la no discriminación	Ausencia de personal por incapacidades médicas	Enfermedades virales, Epidemias o pandemias, Permisos Personales, Permisos por enfermedad de parientes	3	5	13	MODERADO	Aumento en las actividades a realizar por Inspector por día.	Hacer valer derechos pecuniarios de los trabajadores a través de las inspecciones de oficio realizadas en el lugar de trabajo	Actas de Inspecciones	115	90	80	115	103	104	104	104	104	104	104	73
Gestión del proceso de inspección	OE2. Promover la protección de los derechos fundamentales en el trabajo y la no discriminación	Ausencia de personal por incapacidades médicas	Enfermedades virales, Epidemias o pandemias, Permisos Personales, Permisos por enfermedad de parientes	3	5	13	MODERADO	Rotar personal de otra área para mitigar el riesgo	Suplir las necesidades del solicitante.	Controles de entrega de documentación a usuarios	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Intervención Conciliatoria.	Propiciar que los trabajadores tengan acceso a la justicia laboral administrativa con calidad.	Contamos con una sola persona en el área, y en el caso que exista enfermedad personal de esa persona a cargo, existe el riesgo de no cumplir la meta propuesta.	<ul style="list-style-type: none"> Inseguridad jurídica en los usuarios Deficiencia en la información de las empresas a solicitar. Notificación inconclusa por falta de notificador. 	3	4	10	MODERADO	Rotando al personal de otras áreas para mitigar el riesgo (Inspección).	Brindar a la población atención con calidad, cumpliendo así las necesidades de los solicitantes,	Controles de entrega de documentación a usuarios, e Informes internos.	15	12	10	14	15	15	14	10	15	15	15	10



MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

PLAN DE GESTIÓN DE RIESGOS 2024

OFICINA DEPARTAMENTAL DE LA LIBERTAD

Proceso	Objetivo	Riesgo	Causa	Ocurrencia	Impacto	Nivel de Riesgo	Clasificación del riesgo	Actividad	Resultado esperado	Medio de Verificación	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Vistas	Implementar acciones en cumplimiento a la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y sus Reglamentos de Ejecución, para promover una Cultura de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo	Falta de Recurso Humano con conocimientos técnicos para brindar atención a la brevedad posible a los diferentes casos	Gestión de Recurso Humano y Procesos de formación técnica y continua en higiene normativa laboral, ocupacional, seguridad ocupacional, ergonomía, psicología laboral y medicina del trabajo	3	4	12	MODERADO	Gestionar Recurso Humano y Capacitaciones técnicas	Personal técnico con especializaciones en diferentes áreas	Gestiones con Sede Central, solicitudes de apoyos en casos urgentes, Registros de asistencia a formaciones	1					1						
Medidas Sustitutivas	Prevenir de Riesgos en los Lugares de Trabajo	Falta de ejecución de las Medidas Sustitutivas por parte de los empleadores en los lugares de trabajo	Falta de interés en la implementación y documentación de las Medidas Sustitutivas dictadas	3	3	9	BAJO	Realizar visitas técnicas de verificación a los lugares de trabajo a los cuales se les ha dictado Medidas Sustitutivas	Contar con disminución de riesgos ocupacionales a través de la ejecución de la Medidas Sustitutivas en los lugares de trabajo	Informes de visitas técnicas						4						4
Atención de Público	Modernizar e Innovar la prestación de servicios para los ciudadanos Sector empresarial y organizaciones de trabajadores.	Dificultad en el acceso a los sistemas o internet	Fallas en el sistema de internet que imposibilitan la conectividad a los diferentes sistemas	2	1	2	MUY BAJO	Monitoreo de Conectividad de internet en las diferentes áreas y realización de reportes inmediatos DTIC	Brindar atención en los diferentes servicios con calidad	Gestiones telefónicas o escritas con DTIC en casos de fallas						1						1
Intermediación de Empleo	Impulsar el crecimiento económico y el empleo decente	Personas usuarias de empleo no actualizan los números de contacto lo que imposibilita continuar la comunicación	No actualización de números de contacto o correos electrónicos por parte de demandantes de empleo	3	4	12	MODERADO	Asesorar a las personas en la importancia de informar cuando hagan cambios de números de contacto	Mayor número de personas colocadas	Registros de Gestión de Empleo						1						

