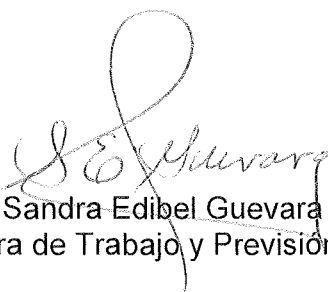



| | | | |
|-------------|--|---|------------------|
| IGRI - 2014 | INSTRUCTIVO PARA LA GESTIÓN DE RIESGOS INSTITUCIONALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL | <small>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL</small> EL SALVADOR <small>UNIDOS CRECEMOS TODOS</small> | |
| Edición: 02 | Revisión : 00 | Fecha: Enero 2015 | Modificación: 01 |

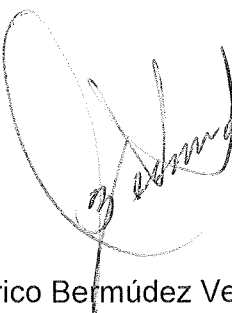

**INSTRUCTIVO PARA LA
GESTIÓN DE RIESGOS INSTITUCIONALES
DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

AUTORIZÓ:

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

ELABORÓ:

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

ÍNDICE

| Contenido | Página |
|---|--------|
| I. INTRODUCCIÓN | 3 |
| II. OBJETIVO..... | 4 |
| III. BASE LEGAL..... | 4 |
| IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN | 4 |
| V. MARCO CONCEPTUAL | 5 |
| VALORACIÓN DE RIESGOS..... | 5 |
| RIESGOS PSICOSOCIALES..... | 6 |
| PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES | 6 |
| ACCIONES AFIRMATIVAS PARA LA GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES | 8 |
| VI. METODOLOGÍA PARA LA GESTIÓN DE RIESGOS INSTITUCIONALES..... | 9 |
| COMPONENTES DE LA GESTIÓN DEL RIESGOS INSTITUCIONALES | 10 |
| 1. AMBIENTE INTERNO:..... | 10 |
| 2. ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS..... | 11 |
| 3. IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO..... | 11 |
| PROCEDIMIENTO PARA LA IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS | 11 |
| 4. ANÁLISIS DEL RIESGO..... | 12 |
| PROCEDIMIENTO PARA EL ANÁLISIS DE RIESGOS. | 12 |
| 5. RESPUESTA A LOS RIESGOS | 15 |
| 6. ACTIVIDADES DE CONTROL | 15 |
| 7. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN | 16 |
| 8. MONITOREO..... | 16 |
| VII. RESPONSABLES DE LA GESTIÓN DE RIESGOS | 16 |
| VIII. VIGENCIA | 17 |
| IX. ANEXOS..... | 18 |

| | | | |
|-------------|--|-------------------|---|
| IGRI - 2014 | INSTRUCTIVO PARA LA GESTIÓN DE RIESGOS INSTITUCIONALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL | | <small>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL</small> EL SALVADOR <small>UNIDOS CRECEMOS TODOS</small> |
| Edición: 02 | Revisión : 00 | Fecha: Enero 2015 | Modificación: 01 |

I. INTRODUCCIÓN

El nivel superior del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para dar cumplimiento a su Misión, fines, objetivos, funciones y competencias asignadas por Ley, ha establecido un estilo de gestión que permite administrar un nivel de riesgo razonable, el cual se basa en la valoración de riesgos.

La valoración de riesgos es un componente del Sistema de Control Interno, que tiene por finalidad analizar la probabilidad de ocurrencia y el impacto de los riesgos institucionales, así como determinar las acciones necesarias para administrarlo.

A continuación se presenta la metodología y procedimientos de la Gestión de Riesgos Institucionales, la cual se basa en lo establecido por las actuales Normas Técnicas de Control Interno específicas para el Ministerio Trabajo y Previsión Social, emitidas por la Corte de Cuentas de la República, bajo la conceptualización del Informe COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission). El Informe COSO es un documento que especifica un modelo común de control interno, con el cual las organizaciones pueden implantar, gestionar y evaluar sus sistemas de control interno, para asegurar que éstos se mantengan funcionales, eficaces y eficientes.

Dicho proceso, se realizará a través de la Oficina de Coordinación y Desarrollo Institucional, en conjunto con las Direcciones y Jefaturas, bajo el método de planificación participativa y tendrán la responsabilidad de cumplir y hacer cumplir las medidas y acciones que se tomarán para minimizar el nivel de ocurrencia e impacto de los riesgos, dentro del área de su competencia.

II. OBJETIVO

Identificar riesgos potenciales e inherentes vinculados a las actividades y funciones que se desarrollan en las distintas dependencias de la Institución, para su análisis y establecimiento de medidas de mitigación que garanticen una seguridad razonable para el cumplimiento de los Objetivos Estratégicos.

III. BASE LEGAL

En las actuales Normas Técnicas de Control Interno específicas para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en los artículos 2 y 3 se define el Sistema de Control Interno y sus Objetivos, en el art. 4 los Componentes Orgánicos del Sistema de Control Interno, el art. 5 establece la responsabilidad del diseño, implantación, evaluación y perfeccionamiento del Sistema de Control Interno; y en los arts. del 16 al 19 del Capítulo II "Normas Relativas a la Valoración de Riesgos", los cuales están relacionados con la identificación, análisis, evaluación y gestión de riesgos.

IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Es aplicable y de carácter obligatorio para todas las Unidades Organizativas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en el ámbito jurisdiccional, administrativo y financiero y servirá para orientar y coordinar las actividades relacionadas con el proceso de Gestión de Riesgos Institucionales.

| | | | |
|-------------|--|---|------------------|
| IGRI - 2014 | INSTRUCTIVO PARA LA GESTIÓN DE RIESGOS INSTITUCIONALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL | <small>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL</small> EL SALVADOR <small>UNIDOS CRECEMOS TODOS</small> | |
| Edición: 02 | Revisión : 00 | Fecha: Enero 2015 | Modificación: 01 |

V. MARCO CONCEPTUAL

SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Es el conjunto de planes, métodos, procesos y actividades interrelacionadas que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social realiza a través del nivel superior, Directoras, Directores y empleados de la Institución; diseñado para proporcionar seguridad razonable en la consecución de sus objetivos y está conformado por cinco componentes relacionados e integrados en todos los procesos de la Institución, a continuación se desarrollará el componente relacionado con la valoración de Riesgos institucionales.

VALORACIÓN DE RIESGOS

Consiste en la identificación y análisis de riesgos relevantes, que podrían afectar la consecución de los Objetivos Estratégicos. La evaluación se realiza teniendo en cuenta que provienen de fuentes internas como externas y sirven de base para determinar la gestión del riesgo.

Se considerarán riesgos que provienen de fuentes externas, el entorno social y la asignación presupuestaria para la Institución; asimismo, se deberán identificar y analizar los riesgos de fuentes internas asociados con factores psicosociales, de seguridad y salud ocupacional, información, informáticos y tecnológicos, infraestructura, legales entre otros.

Con el propósito de generar un ambiente de trabajo armonioso, bajo óptimas condiciones laborales, que contribuyan a desarrollar el trabajo de la manera más efectiva posible, se vuelve necesario la adecuada identificación y análisis de los riesgos psicosociales.



RIESGOS PSICOSOCIALES

Son aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños, sociales o psicológicos en las trabajadoras y los trabajadores, tales como el manejo de las relaciones laborales, el acoso sexual, la violencia contra las mujeres, la dificultad para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares, y toda forma de discriminación en sentido negativo (Tomado del Art.7, Cap. II de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, aprobada por Decreto Legislativo N°254, publicado en el Diario Oficial N° 82, Tomo 387 de fecha 5/5/2010) .


PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES

Estrés laboral: se produce cuando la persona trabajadora percibe un desequilibrio sustancial entre lo que se le demanda y la capacidad que tiene para llevarlo a cabo; y si fracasa, las consecuencias que impliquen serán importantes.

Acoso Moral en el trabajo: es aquella situación en la que una persona trabajadora es sometida/o de forma reiterada, a conductas que tienen como resultado o finalidad vulnerar su dignidad y crearle un entorno intimidatorio, ofensivo u hostil.

Modalidades de acoso:

1. **Acoso institucional:** situación donde una persona es sometida a persecución, agravio o presión psíquica por uno o más miembros de su grupo, con la aprobación o complicidad del resto del grupo para conseguir un beneficio común.

| | | | |
|-------------|--|---|------------------|
| IGRI - 2014 | INSTRUCTIVO PARA LA GESTIÓN DE RIESGOS INSTITUCIONALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL |  | |
| Edición: 02 | Revisión : 00 | Fecha: Enero 2015 | Modificación: 01 |

2. **Acoso moral o psíquico (mobbing):** proceso en el que una o más personas crean un ambiente intimidatorio y/o humillante a otra, degradando progresivamente sus condiciones de trabajo, susceptible de lesionar o poner en peligro la integridad personal del trabajador (física, psíquica o moral).

3. **Acoso discriminatorio:** es toda conducta no deseada en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, ya sea por origen étnico o racial, orientación sexual, edad. Dicha conducta tiene como fin vulnerar la dignidad de la persona creándole un entorno intimidatorio, ofensivo, hostil o humillante.

4. **Acoso sexual:** es cualquier comportamiento, verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un intimidatorio, degradante u ofensivo.

5. **Burnout o desgaste profesional:** Se puede definir el como resultado o respuesta por la exposición de la persona trabajadora a un proceso de estrés crónico. Se caracteriza por un progresivo desgaste profesional, con los siguientes elementos: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Además generalmente en el caso de las mujeres, para conseguir sus objetivos laborales (vocacionales, de ascenso profesional y/o gestionar un grupo), deben demostrar con más ahínco su valía, ante sus compañeros del sexo masculino, por lo que esta sensación de falta de autorrealización es mayor en las trabajadoras, respecto a los trabajadores.



Violencia en el trabajo: es todo incidente en el que la persona trabajadora sea insultada, o amenazada o agredida por otra/s persona/s en circunstancias surgidas durante el desempeño de su trabajo.

Tipos de violencia y daños:

1. Agresiones físicas que suelen producir un traumatismo, o lesión de forma inmediata.
2. Conductas físicas o verbales, amenazantes y / o intimidatorias.
3. Agresiones o ataques de carácter psíquico, ya sean puntuales (violencia psíquica) o de forma reiterada (acoso moral). Estos dos últimos grupos, acompañados o no de episodios de violencia física, suelen prolongarse a lo largo del tiempo, hasta el punto que el daño sea irreversible o fatal (suicidio).

ACCIONES AFIRMATIVAS PARA LA GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

El objetivo de la gestión de los riesgos psicosociales y el desarrollo de buenas prácticas es: *evitar su aparición. De no ser posible evitarlos*, se identificarán los riesgos y sus efectos sobre la seguridad y la salud; y será necesario gestionarlos de forma eficaz.

Entre las acciones afirmativas que serán adoptadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, son:

- » Cero tolerancia al acoso laboral y sexual.
- » Realizar jornadas de sensibilización a nivel de conciencia y conocimiento sobre el problema, dirigidas a empleadas y empleados de los diferentes niveles de la Institución

| | | | |
|-------------|--|---|------------------|
| IGRI - 2014 | INSTRUCTIVO PARA LA GESTIÓN DE RIESGOS INSTITUCIONALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL | <small>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL</small> EL SALVADOR <small>UNIDOS CRECEMOS TODOS</small> | |
| Edición: 02 | Revisión : 00 | Fecha: Enero 2015 | Modificación: 01 |

- » Considerar el riesgo psicosocial como un problema en el ambiente laboral, enfatizando el enfoque preventivo.
- » Desarrollar métodos para parar el proceso de escalada de acoso e intervenir en acoso horizontal (entre compañeras/os) y por parte de supervisora/es.
- » Para disminuir el burnout o desgaste profesional se realizarán cambios en los procedimientos como reestructuración de tareas, evaluación del trabajo para reducir las demandas y aumentar el control.

De igual importancia es instaurar el enfoque de género en las políticas preventivas de salud y seguridad en el trabajo, así como promover la integración e igualdad de oportunidades.

Ejemplo de acciones para la Gestión de Riesgos psicosociales con enfoque de género:

- » Participación de empleadas en el diseño de programas o acciones preventivos de riesgos con mayor incidencia en las mujeres, teniendo en cuenta sus necesidades y posibles alternativas de solución.
- » Fomentar el trabajo en equipo en todas sus dimensiones y niveles de la Institución.

VI. METODOLOGÍA PARA LA GESTIÓN DE RIESGOS INSTITUCIONALES

La Gestión de Riesgos Institucionales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social se realizará bajo el *método de planificación participativa*, el cual será facilitado por el personal técnico de la Oficina de Coordinación y Desarrollo Institucional orientado a Directoras, Directores y Jefaturas; quienes valorarán los riesgos dentro de su campo de acción, con base a las metas previamente establecidas en los Planes Anuales de Trabajo, Misión, Visión, Objetivos Institucionales y responderá al Plan Estratégico Institucional .

La Gestión de Riesgos Institucionales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es un proceso efectuado por el nivel superior, Directoras, Directores, Jefaturas y demás personal, aplicable para la definición de estrategias y diseñado para:


- i. Identificar eventos potenciales que puedan afectar a la Institución,
- ii. Gestionar sus riesgos dentro del riesgo aceptado; y
- iii. Proporcionar seguridad razonable sobre la consecución de sus objetivos.

COMPONENTES DE LA GESTIÓN DEL RIESGOS INSTITUCIONALES

1. AMBIENTE INTERNO.
2. ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS.
3. IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS.
4. ANÁLISIS DE LOS RIESGOS.
5. RESPUESTA A LOS RIESGOS.
6. ACTIVIDADES DE CONTROL.
7. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.
8. MONITOREO.

A Continuación se detallan los elementos de cada Componente de la Gestión de Riesgos Institucionales, y será necesario considerarlos para hacer la valoración de riesgos.

1. **AMBIENTE INTERNO:** *Es la base de los demás componentes de control,* establece un entorno organizacional para el ejercicio de prácticas, valores, conductas y reglas apropiadas, para sensibilizar al personal de la Institución y generar una cultura de control interno.

| | | | |
|-------------|--|---|------------------|
| IGRI - 2014 | INSTRUCTIVO PARA LA GESTIÓN DE RIESGOS INSTITUCIONALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL |  | |
| Edición: 02 | Revisión : 00 | Fecha: Enero 2015 | Modificación: 01 |

Son factores del ambiente interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social: la integridad, igualdad, equidad, no discriminación y capacidad de las personas empleadas de la Institución, el estilo de dirección y gestión, la asignación de autoridad y responsabilidad, la estructura organizacional, las políticas y prácticas de personal.

2. **ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS:** Los objetivos deben existir antes de identificar potenciales eventos que afecten su consecución y para apoyar la Misión de la Institución y serán consecuentes con el riesgo aceptado.

3. **IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO:** El nivel superior, Directoras, Directores, Jefaturas de Unidades Asesoras y personal de los equipos de procesos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, teniendo en cuenta factores internos o externos identificarán posibles eventos que puedan afectar el logro de los Objetivos; el proceso es interactivo e integrado a la estrategia y planificación.
 - » **Riesgo:** es un evento interno o externo que de ocurrir, podría afectar significativamente la capacidad de la Institución, en cuanto al logro de sus Objetivos Institucionales y Estratégicos.
 - » **Factores externos:** pueden ser económicos, políticos, tecnológicos, sociales y ambientales.
 - » **Factores internos:** incluyen la infraestructura, el personal, la tecnología y los procesos.

PROCEDIMIENTO PARA LA IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS

- a. Establecimiento de Objetivos Estratégicos.
- b. Determinar las metas de actividades planificadas y los riesgos asociados.
- c. Descripción de los riesgos identificados.
- d. Establecer las causas que generan el riesgo.
- e. Determinar las posibles consecuencias, momento y lugar.



Edición: 02

Revisión : 00

Fecha: Enero 2015

Modificación: 01

4. **ANÁLISIS DEL RIESGO:** Los factores de riesgos identificados, serán analizados en cuanto a su impacto en el logro de los Objetivos Estratégicos y a la probabilidad de ocurrencia, para determinar su importancia.


Para analizar dichos riesgos, se considerarán los siguientes aspectos:

- i. Estimación del significado del riesgo.
- ii. Valorización de la probabilidad (o frecuencia) de ocurrencia del riesgo.
- iii. Evaluación de qué acciones serán tomadas.
- iv. Discriminar los riesgos aceptados por la Institución (Nivel de riesgo bajo).
- v. Los riesgos con alta probabilidad de ocurrencia, ameritarán una atención preferente.

La estimación del nivel de riesgo se realizará con base a la probabilidad de ocurrencia e impacto y se hará con base a registros históricos; a partir de ahí se realizarán estimaciones del impacto y nivel de riesgo.

PROCEDIMIENTO PARA EL ANÁLISIS DE RIESGOS.

- a. Revisión de las diferentes características de los riesgos identificados y la probabilidad de ocurrencia.
- b. Efectuar el cálculo del nivel de riesgo, el cual es producto de multiplicar la probabilidad de ocurrencia por el impacto, tomando como referencia los valores de la Tabla 1.- "Nivel de Riesgo Institucional".
- c. Clasificar el Nivel de Riesgo Institucional, en: alto, serio, moderado y bajo conforme a los rangos de grado de la Tabla 2.
- d. Determinar medidas existentes para controlar el riesgo.
- e. Establecer la efectividad de los controles.

| | | | |
|-------------|--|---|------------------|
| IGRI - 2014 | INSTRUCTIVO PARA LA GESTIÓN DE RIESGOS INSTITUCIONALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL |  | |
| Edición: 02 | Revisión : 00 | Fecha: Enero 2015 | Modificación: 01 |

Para facilitar el llenado de las matrices presentadas en los Anexos 1, 2, 3 y 4; será importante tener en cuenta los siguientes conceptos:

- » **Nivel de riesgo:** es el grado de exposición al riesgo, resultado de relacionar la probabilidad con el impacto y los controles actuales; mide la gravedad de la ocurrencia y se clasifican en orden de prioridad.
- » **Impacto:** Consecuencias que podría ocasionar la ocurrencia del riesgo.
- » **Probabilidad:** Es la posibilidad de que ocurra un evento.
- » **Control:** es toda acción que tiende a minimizar los riesgos.
- » **Riesgo Aceptado:** se consideran aceptables los riesgos residuales que resulten de la mitigación del riesgo con un nivel bajo.
- » **Tolerancia del Riesgo:** son los niveles aceptables de desviación relativa a la consecución de objetivos y se medirán con base a las metas establecidas en el PAT de cada Unidad Organizativa.

Establecer rangos de cantidad y unidad de medida, teniendo en cuenta una desviación razonable, que no afecte significativamente el resultado esperado (% de mitigación del riesgo).

Ejemplo:

- » Para una meta mensual del 98% de “XXX” será aceptable lograr entre: 97 y el 100%;
- » Sobre la ocurrencia de un evento o riesgo psicosocial el riesgo aceptable será: 0% para el caso de acoso laboral o sexual.



- » Riesgos psicosociales de condiciones de estrés; de no ser posible evitarlos al 100%, será necesario definir claramente acciones de mitigación y medidas preventivas.

Tabla 1.- Nivel de Riesgo Institucional

| PROBABILIDAD DE OCURRENCIA | | IMPACTO | | | | |
|----------------------------|---|----------------|-------|----------|-------|--------------|
| | | Insignificante | Menor | Moderado | Mayor | Catastrófico |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Casi certeza | 3 | 3 | 6 | 9 | 12 | 15 |
| Posible | 2 | 2 | 4 | 6 | 8 | 10 |
| Improbable | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Tabla 2.- Clasificación del Nivel de Riesgo

| NIVEL | GRADO |
|----------|---------|
| ALTO | 10 A 15 |
| SERIO | 5 A 9 |
| MODERADO | 3 A 4 |
| BAJO | 1 A 2 |

Tabla 3.- Efectividad de los controles

| Efectividad | Puntaje |
|---------------------|---------|
| Excelente | 4 |
| Buena | 3 |
| Regular | 2 |
| No se tiene Control | 1 |

| | | | |
|-------------|--|---|------------------|
| IGRI - 2014 | INSTRUCTIVO PARA LA GESTIÓN DE RIESGOS INSTITUCIONALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL | <small>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL</small> EL SALVADOR <small>UNIDOS CRECEMOS TODOS</small> | |
| Edición: 02 | Revisión : 00 | Fecha: Enero 2015 | Modificación: 01 |

5. RESPUESTA A LOS RIESGOS

Una vez efectuada la evaluación de riesgos, *aquellos que no se ubiquen en la categoría de nivel de riesgo aceptado*, deberán administrarse y para ello se desplegarán diferentes acciones de mitigación.

Para cada caso en particular, será seleccionada la mejor acción de administración del riesgo y se requiere tomar en consideración:

- i. Evaluar la relación costo-beneficio de llevar a cabo cada acción.
- ii. Tener en cuenta la idoneidad de los entes participantes para cada acción.
- iii. Cumplimiento de interés público y resguardo de la hacienda pública.
- iv. Viabilidad jurídica, técnica y operacional de cada acción.

De no ser posible utilizar este tipo de medidas o que las disponibles representen un costo mayor a su beneficio, se podrá enfrentar a las eventuales consecuencias.

6. ACTIVIDADES DE CONTROL

El nivel superior, Directoras, Directores y Jefaturas de la Institución, a fin garantizar razonablemente el cumplimiento de la Gestión de Riesgos Institucionales, establecerán acciones que las empleadas y empleados implementarán para asegurarse que se estén llevando a cabo las acciones de mitigación de riesgos establecidas y necesarias.

Para tal efecto, se realizará el Plan Anual de Gestión de Riesgos Institucionales, el cual comprenderá los objetivos de cada área, la descripción y nivel del riesgo, causas, consecuencias, acciones de mitigación, tolerancia del riesgo, indicadores, meta anual de acciones de mitigación (establecidas con base al PAT) y cronograma de cumplimiento.

Cada trimestre la Oficina de Coordinación y Desarrollo Institucional realizará el proceso de verificación y seguimiento, con base al cumplimiento de las acciones de mitigación programadas.

7. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

La información relevante será identificada, captada y comunicada en forma y plazo adecuado para permitir al personal que puedan cumplir con sus responsabilidades de operación, información financiera y de cumplimiento. La información debe fluir en todos los niveles de la Institución y los mecanismos utilizados serán ajustados a sus características y necesidades.

8. MONITOREO

La Gestión de Riesgos Institucionales será supervisada por el nivel superior del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Directoras, Directores y Jefaturas, quienes vigilarán que el personal de la Institución realice actividades de control durante la ejecución de las operaciones; de manera integrada y se realizarán modificaciones oportunas cuando sean requeridas. Ésta supervisión se llevará a cabo permanentemente.

VII. RESPONSABLES DE LA GESTIÓN DE RIESGOS

La responsabilidad del diseño, implantación, evaluación y perfeccionamiento de la Gestión de Riesgos Institucionales, corresponderá al nivel superior del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Directoras, Directores, Jefaturas en el Área de su competencia; y atañe a las empleadas y empleados de la Institución, realizar las acciones necesarias para garantizar su efectivo cumplimiento.

| | | | |
|-------------|--|---|------------------|
| IGRI - 2014 | INSTRUCTIVO PARA LA GESTIÓN DE RIESGOS INSTITUCIONALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL | <small>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL</small> EL SALVADOR <small>UNIDOS CRECEMOS TODOS</small> | |
| Edición: 02 | Revisión : 00 | Fecha: Enero 2015 | Modificación: 01 |

VIII. VIGENCIA

El presente Instructivo entrará en vigencia a partir de su autorización; y será responsabilidad del nivel superior a través de la Oficina de Coordinación y Desarrollo Institucional la coordinación, ejecución, consolidación y divulgación del proceso de la Gestión de Riesgos Institucionales.

IX. ANEXOS

| | | | |
|-------------|--|---|------------------|
| IGRI - 2014 | INSTRUCTIVO PARA LA GESTIÓN DE RIESGOS INSTITUCIONALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL | <small>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL</small> EL SALVADOR <small>UNIDOS CRECEMOS TODOS</small> | |
| Edición: 02 | Revisión : 00 | Fecha: Enero 2015 | Modificación: 01 |

ANEXO 1

| Código: GRI-CDI-01 | FORMATO IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS | | | | | <small>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL</small> EL SALVADOR <small>UNIDOS CRECEMOS TODOS</small> |
|------------------------------|--|------------------------|--------|---------------|-----------------|---|
| Pag: 1 de 1 | | | | | | |
| Fecha: dd/mm/aa | | | | | | |
| Revisión: 01 | | | | | | |
| UNIDAD ORGANIZATIVA: | | | | | | |
| Objetivo Estratégico: | | | | | | |
| Objetivo Operativo | Riesgo | Descripción del Riesgo | Causas | Consecuencias | Momento y lugar | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

*Nombre y firma de la persona
responsable
Sello de Oficina*

Edición: 02

Revisión : 00

Fecha: Enero 2015

Modificación: 01

ANEXO 2

| Código: GRI-CDI-02 Pag: 1 de 1 Fecha: dd/mm/aa Revisión: 01 | | FORMATO ANÁLISIS DE RIESGOS | | | | | | |
|--|----------|------------------------------------|---------|-----------------|------------------|-------------------------------|--------------------------|--|
| UNIDAD ORGANIZATIVA: | | | | | | | | |
| Objetivo Operativo: | | | | | | | | |
| Riesgo | Objetivo | Probabilidad de Ocurrencia | Impacto | Nivel de Riesgo | Factor de Riesgo | Medidas de Control Existentes | Efectividad de Controles | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |

*Nombre y firma de la
persona responsable
Sello de Oficina*

| | | | |
|-------------|--|---|------------------|
| IGRI - 2014 | INSTRUCTIVO PARA LA GESTIÓN DE RIESGOS INSTITUCIONALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL | <small>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL</small> EL SALVADOR <small>UNIDOS CRECEMOS TODOS</small> | |
| Edición: 02 | Revisión : 00 | Fecha: Enero 2015 | Modificación: 01 |

ANEXO 3

| Código: GRI-CDI-03 | FORMATO EVALUACIÓN DEL RIESGO | | | | <small>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL</small> EL SALVADOR <small>UNIDOS CRECEMOS TODOS</small> | |
|-------------------------|--------------------------------------|-----------------|----------------------------|-------------|---|------------------------|
| Pag: 1 de 1 | | | | | | |
| Fecha: dd/mm/aa | | | | | | |
| Revisión: 01 | | | | | | |
| UNIDAD ORGANIZATIVA: | | | | | | |
| Objetivo Operativo: | | | | | | |
| Objetivo | Riesgo | Nivel de Riesgo | Calidad de Gestión | | | Riesgo Residual o Neto |
| | | | Tipo de medidas de Control | Efectividad | Promedio | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| Riesgo Residual o Neto: | | | | | | |

Nombre y firma de la persona responsable
Sello de Oficina

Edición: 02

Revisión : 00

Fecha: Enero 2015

Modificación: 01

ANEXO 4

| Código: GRI-CDI-04 | | FORMATO ACCIONES PARA ADMINISTRAR EL RIESGO | | | | |
|----------------------|--------|--|---------------------------------|------------------------------|--------------|--|
| Pag: 1 de 1 | | | | | | |
| Fecha: dd/mm/aa | | | | | | |
| Revisión: 01 | | | | | | |
| UNIDAD ORGANIZATIVA: | | | | | | |
| Objetivo Operativo: | | | | | | |
| Objetivo | Riesgo | Nivel de Riesgo | Acciones para reducir el Riesgo | Indicaciones de Cumplimiento | Responsables | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

Nombre y firma de la persona responsable
Sello de Oficina