



Instituto de Previsión Social
Consejo de Administración

Acta N° 102/2024 de fecha 03 de diciembre de 2024

RESOLUCIÓN C.A. N° 102-045/2024

POR LA QUE SE APRUEBA EL MAPA DE RIESGOS – VERSIÓN 1 DEL SUBPROCESO GESTIÓN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN, DEL PROCESO DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO, DEL MACROPROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO, CONFORME A LA NORMA DE REQUISITOS MÍNIMOS – MECIP 2015, PARA EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL.

VISTO: El Expediente Digital identificado como CA/N° 2749/2024, recepcionado en la Secretaría del Consejo de Administración, en fecha 25 de noviembre 2024, el cual contiene la Nota Interna PR/GDT/N° 124/2024, de fecha 22 de noviembre de 2024, de la Gerencia de Desarrollo y Tecnología, por la que se eleva a consideración de la Máxima Autoridad, el Proyecto de Resolución “POR LA QUE SE APRUEBA EL MAPA DE RIESGOS – VERSIÓN 1 DEL SUBPROCESO GESTIÓN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN, DEL PROCESO DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO, DEL MACROPROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO, CONFORME A LA NORMA DE REQUISITOS MÍNIMOS – MECIP 2015, PARA EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL”, y

CONSIDERANDO: Que el inciso b) del Art. 13° del Decreto - Ley N° 1860/50, aprobado por Ley N° 375/56, y modificado por el Art. 2° de la Ley N° 98/92, faculta al Consejo de Administración del IPS, a: “Dictar y reformar los reglamentos internos del Instituto”;

La Resolución C.A. N° 039-007/2009, de fecha 28 de abril de 2009, “POR LA QUE EL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL SE COMPROMETE A LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO DEL PARAGUAY – MECIP”;

La Resolución C.A. N° 090-001/2020, de fecha 30 de octubre de 2020, “POR LA QUE SE ADOPTA LA NORMA DE REQUISITOS MÍNIMOS Y LA MATRIZ DE EVALUACIÓN PARA UN SISTEMA DE CONTROL INTERNO DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO PARA INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL PARAGUAY – MECIP 2015”;

La Resolución C.A. N° 088-015/2023, de fecha 27 de diciembre de 2023, “POR LA QUE SE APRUEBA EL MAPA DE PROCESOS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL - VERSIÓN 6, ELABORADO EN EL MARCO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA NORMA

FDO.: DR. JORGE MAGNO BRÍTEZ ACOSTA, PRESIDENTE

DR. GUSTAVO ALBERTO GONZÁLEZ MAFFIODO / ECON. JOSÉ EMILIO ARGÑA CONTRERAS

LIC. VÍCTOR EDUARDO INSFRÁN DIETRICH / SR. JOSÉ JARA ROJAS

MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

ABG. ANA MARÍA ANGÉLICA CASTRO AQUINO. Secretaria del Consejo de Administración



El presente instrumento es de carácter público, garantizando la transparencia de la gestión pública. Se podrá acceder al mismo de forma libre, conforme a la reglamentación legal vigente que rige la materia, en atención al principio de publicidad de la administración pública, con excepción de aquellos documentos que por su naturaleza, su acceso se encuentre restringido por la Ley.



**Instituto de Previsión Social
Consejo de Administración**

Acta N° 102/2024 de fecha 03 de diciembre de 2024

RESOLUCIÓN C.A. N° 102-045/2024

DE REQUISITOS MÍNIMOS PARA UN SISTEMA DE CONTROL INTERNO – MECIP 2015”;

La Resolución C.A. N° 023-006/2024, de fecha 11 de abril de 2024, “POR LA QUE SE APRUEBA EL PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO PARA EL EJERCICIO FISCAL 2024, CONFORME A LA NORMA DE REQUISITOS MÍNIMOS PARA EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO - MECIP 2015, EN EL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL”;

Que, el Mapa de Riesgos - Versión 1 del Subproceso Gestión de Formación y Capacitación, del Proceso Desarrollo del Talento Humano, del Macroproceso Gestión de Talento Humano, se encuentra conformado por los siguientes documentos:

- a. Formato N° 70: Identificación de Riesgos – Actividades;
- b. Formato N° 75: Calificación y Evaluación de Riesgos – Actividades;
- c. Formato N° 80: Ponderación Actividades y Riesgos;
- d. Formato N° 90: Mapa de Riesgos – Actividades;
- e. Formato N° 91-4: Definición Políticas Administración de Riesgos – Actividades.

Que, la Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano, a través del Departamento Desarrollo del Talento Humano, son responsables de la correcta ejecución e implementación del Mapa de Riesgos – Versión 1 del Subproceso Gestión de Formación y Capacitación, del Proceso Desarrollo del Talento Humano, del Macroproceso Gestión de Talento Humano, Conforme a la Norma de Requisitos Mínimos – MECIP 2015, para el Sistema de Control Interno del Instituto de Previsión Social;

Que, el seguimiento y las revisiones periódicas, por las dependencias involucradas en el procedimiento, permiten evaluar el desempeño del mismo y determinar el cumplimiento de los objetivos establecidos, conforme a las disposiciones mencionadas precedentemente;

Que, la presentación de propuestas de mejoras es fundamental para impulsar la evolución del proceso y su adaptación a los cambios, necesidades y condiciones de la Institución, considerando los resultados de su aplicación y las mejores prácticas identificadas;

FDO.: DR. JORGE MAGNO BRÍTEZ ACOSTA, PRESIDENTE

DR. GUSTAVO ALBERTO GONZÁLEZ MAFFIODO / ECON. JOSÉ EMILIO ARGÑA CONTRERAS

LIC. VÍCTOR EDUARDO INSFRÁN DIETRICH / SR. JOSÉ JARA ROJAS

MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

ABG. ANA MARÍA ANGÉLICA CASTRO AQUINO. Secretaria del Consejo de Administración

INST
Ab
Sec

El presente instrumento es de carácter público, garantizando la transparencia de la gestión pública. Se podrá acceder al mismo de forma libre, conforme a la reglamentación legal vigente que rige la materia, en atención al principio de publicidad de la administración pública, con excepción de aquellos documentos que por su naturaleza, su acceso se encuentre restringido por la Ley.



Instituto de Previsión Social
Consejo de Administración

Acta N° 102/2024 de fecha 03 de diciembre de 2024

RESOLUCIÓN C.A. N° 102-045/2024

Que, la Gerencia de Desarrollo y Tecnología, la Dirección de Organización y Calidad, conjuntamente con la Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano y el Departamento Desarrollo del Talento Humano, dieron su conformidad para elevar a consideración de la Máxima Autoridad el proyecto de resolución de aprobación del Mapa de Riesgos del Subproceso mencionado;

Por tanto, en uso de sus atribuciones;

**EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DEL
INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL**

RESUELVE:

- 1º) Aprobar el Mapa de Riesgos – Versión 1 del Subproceso Gestión de Formación y Capacitación, del Proceso Desarrollo del Talento Humano, del Macroproceso Gestión de Talento Humano, conforme a la Norma de Requisitos Mínimos – MECIP 2015, para el Sistema de Control Interno del Instituto de Previsión Social, con sus correspondientes Formatos, conforme al Anexo, el cual se encuentra refrendado por la Secretaria del Consejo de Administración y las áreas técnicas respectivas, que consta de 13 (trece) fojas y se adjunta a la presente Resolución, y contiene los siguientes documentos:
 - a. Formato N° 70: Identificación de Riesgos – Actividades;
 - b. Formato N° 75: Calificación y Evaluación de Riesgos – Actividades;
 - c. Formato N° 80: Ponderación Actividades y Riesgos;
 - d. Formato N° 90: Mapa de Riesgos – Actividades;
 - e. Formato N° 91-4: Definición Políticas Administración de Riesgos – Actividades.
- 2º) Disponer que la Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano, a través del Departamento Desarrollo del Talento Humano, son los responsables de la implementación y correcta ejecución del Mapa de Riesgos – Versión 1 del Subproceso Gestión de Formación y Capacitación, así como de su revisión periódica para la inclusión de mejoras operativas.-----

FDO.: DR. JORGE MAGNO BRÍTEZ ACOSTA, PRESIDENTE
DR. GUSTAVO ALBERTO GONZÁLEZ MAFFIODO / ECON. JOSÉ EMILIO ARGANA CONTRERAS
LIC. VÍCTOR EDUARDO INSFRÁN DIETRICH / SR. JOSÉ JARA ROJAS
MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
ABG. ANA MARÍA ANGÉLICA CASTRO AQUINO. Secretaria del Consejo de Administración



El presente instrumento es de carácter público, garantizando la transparencia de la gestión pública. Se podrá acceder al mismo de forma libre, conforme a la reglamentación legal vigente que rige la materia, en atención al principio de publicidad de la administración pública, con excepción de aquellos documentos que por su naturaleza, su acceso se encuentre restringido por la Ley.



**Instituto de Previsión Social
Consejo de Administración**

Acta N° 102/2024 de fecha 03 de diciembre de 2024

RESOLUCIÓN C.A. N° 102-045/2024

- 3°) Establecer que la Gerencia de Desarrollo y Tecnología, es la responsable de la integridad del expediente físico y su coherencia con la versión digital registrada para el tratamiento por parte del Consejo de Administración.-----
- 4°) Comunicar a quienes corresponda y archivar.-----
SC/mg/pb.-

**FDO.: DR. JORGE MAGNO BRÍTEZ ACOSTA, PRESIDENTE
DR. GUSTAVO ALBERTO GONZÁLEZ MAFFIODO / ECON. JOSÉ EMILIO ARGANA CONTRERAS
LIC. VÍCTOR EDUARDO INSFRÁN DIETRICH / SR. JOSÉ JARA ROJAS
MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
ABG. ANA MARÍA ANGÉLICA CASTRO AQUINO. Secretaria del Consejo de Administración**

El presente instrumento es de carácter público, garantizando la transparencia de la gestión pública. Se podrá acceder al mismo de forma libre, conforme a la reglamentación legal vigente que rige la materia, en atención al principio de publicidad de la administración pública, con excepción de aquellos documentos que por su naturaleza, su acceso se encuentre restringido por la Ley.

Modelo Estándar de Control Interno - MECIP

Componente: Control de la Planificación

Principio: Identificación y evaluación de riesgos

Formato 70: Identificación de Riesgos - Actividades

Macroproceso: Gestión de Talento Humano

Proceso: Desarrollo del Talento Humano

Subproceso: Gestión de Formación y Capacitación

Código: (b) GTH

Código: (b) GTH_001

Código: (b) GTH_001_04

Actividades	Objetivo	Riesgos	Descripción	Agente Generador	Causas	Efectos
Solicitud de Publicación de Período de Detección de Necesidades	Solicitar publicación de circular para el inicio del Período de Detección de Necesidades de Capacitación.	AUSENTISMO	No asistir al trabajo u otro lugar de asistencia obligatoria.	Personas	Permisos previstos por el Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo. Ausencia injustificada.	Retraso en la ejecución de actividades.
		ERROR	Idea, opinión o creencia falsa. Acción equivocada, o desobedecer una norma establecida. Concepto o juicio falso que proviene de una percepción inadecuada o ignorancia, también se llama error al obrar sin reflexión, sin inteligencia o acierto.	Personas	Desatención	Tardanza en la publicación de la Circular.
Verificación de Solicitud de Publicación	Verificar los documentos relacionados a la solicitud de publicación para en inicio del Período de Detección de Necesidades de Capacitación.	ERROR	Idea, opinión o creencia falsa. Acción equivocada, o desobedecer una norma establecida. Concepto o juicio falso que proviene de una percepción inadecuada o ignorancia, también se llama error al obrar sin reflexión, sin inteligencia o acierto.	Personas	Sobrecarga de trabajo, poca disponibilidad de tiempo para la verificación eficiente.	Publicación de comunicados institucionales con errores, ambigüedades, desinformación.
Remisión de Solicitud de Publicación a la Asistencia Técnica y Legal de la Dirección	Remitir solicitud de publicación para tramites administrativos.	CONECTIVIDAD	Se refiere principalmente a la oferta y a la provisión de Infraestructura y de equipos que permiten la conexión tecnológica a la red Interna o global de tecnologías de información y comunicación.	Instalaciones	Falta de mantenimiento correctivo a las instalaciones de redes institucionales, limitaciones del servidor central.	Funcionamiento deficiente de los recursos compartidos y correos electrónicos institucionales.
Recepción de Solicitud de Publicación de Circular	Recibir y verificar solicitud de publicación de circular	DEMORA	Tardanza en el cumplimiento de algo.	Personas	Priorización de otras actividades. Sobrecarga de Trabajo	Retrasos en la ejecución de las actividades relacionadas a la publicación
Autorización para Publicación de Circular	Autorizar la publicación del periodo de Detección de Necesidades de Capacitación.	DEMORA	Tardanza en el cumplimiento de algo.	Personas	Excesivos compromisos burocráticos del tomador de decisiones.	Retrasos en la ejecución de las actividades relacionadas a la Detección de Necesidades de Capacitación.
Remisión de Circular a la Oficina de Comunicación y Prensa para publicación	Recepción y Publicación de Circular de comunicación de Detección de Necesidades de Capacitaciones	CONECTIVIDAD	Se refiere principalmente a la oferta y a la provisión de Infraestructura y de equipos que permiten la conexión tecnológica a la red Interna o global de tecnologías de información y comunicación.	Instalaciones	Intermitencias en la provisión del servicio de internet, problemas con la red institucional.	Demora en la remisión de solicitudes administrativas.

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. MARIA CASTRO
Sección de Talento Humano

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. MARIA CASTRO
Sección de Talento Humano

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. MARIA CASTRO
Sección de Talento Humano

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. Juan Carlos Acosta
Sección de Talento Humano

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. Juan Carlos Acosta
Sección de Talento Humano

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Abog. Walter M. Vázquez
Jefe Interino
Dpto. de Gestión de Procesos
Dirección de Organización y Calidad

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Q.F. María De Jesús Velázquez
Analista - Dpto. de Procesos
Dirección de Organización y Calidad

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. María Castro
Sección de Talento Humano

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. María Castro
Sección de Talento Humano

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. María Castro
Sección de Talento Humano

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. MARIA CASTRO
Sección de Talento Humano

Modelo Estándar de Control Interno - MECIP

Componente: Control de la Planificación

Principio: Identificación y evaluación de riesgos

Formato 70: Identificación de Riesgos - Actividades

Macroproceso: Gestión de Talento Humano

Proceso: Desarrollo del Talento Humano

Subproceso: Gestión de Formación y Capacitación

Código: (b) GTH

Código: (b) GTH_001

Código: (b) GTH_001_04

Actividades	Objetivo	Riesgos	Descripción	Agente Generador	Causas	Efectos
Recepción y Publicación de Detección de Necesidades de Capacitación	Recepcionar solicitud de comunicación y realizar las gestiones de publicación.	CONECTIVIDAD	Se refiere principalmente a la oferta y a la provisión de infraestructura y de equipos que permiten la conexión tecnológica a la red interna o global de tecnologías de información y comunicación.	Instalaciones	Intermitencias en la provisión del servicio de Internet, problemas con la red institucional.	Demora en la recepción de solicitudes administrativas para su gestión.
Registro de Necesidades de Capacitación	Registrar las detecciones de capacitación observadas en el área de trabajo.	ERROR	Idea, opinión o creencia falsa. Acción equivocada, o desobedecer una norma establecida. Concepto o juicio falso que proviene de una percepción inadecuada o ignorancia, también se llama error al obrar sin reflexión, sin inteligencia o acierto.	Personas	Falta de conocimiento acabado de los objetivos de las dependencias institucionales, lo que genera el registro de necesidades de capacitación que no guardan relación con el área.	La actividad no cumple con el requisito y resulta inviable su realización.
		FALLO DE CONECTIVIDAD	Falla de red inesperada del proveedor que afectan la conectividad al servidor host.	Instalaciones	Intermitencias en la provisión del servicio de Internet, actualización del servidor, mantenimiento de redes institucionales.	Dificultad para concretar correctamente el llenado del formulario electrónico de Detección de Necesidades de Capacitación.
Recopilación de Necesidades de Capacitaciones Detectadas	Análisis de los temas propuestos para su incorporación al Plan Anual de Capacitaciones	DESCONOCIMIENTO	No realizar un requerimiento debido al escaso o sin conocimiento teórico y práctico sobre un producto o servicio en específico.	Personas	Desinformación para el llenado del formulario electrónico de Detección de Necesidades de Capacitación.	No se identifican las necesidades reales de formación requerida para el cumplimiento de los objetivos.
Verificación del Proceso de Detección de Necesidades para el Plan Anual de Capacitación	Monitorear el proceso de Detección de Necesidades de Capacitación - Plan Anual de Capacitación	DESCONOCIMIENTO	No realizar un requerimiento debido al escaso o sin conocimiento teórico y práctico sobre un producto o servicio en específico.	Personas	Escasa información disponible para evaluar la importancia o relacionar la actividad en función a los objetivos institucionales.	Selección inadecuada de temas para incorporar al plan.
		INCOMPATIBILIDAD LEGAL	Oposición de la normativa legal con otras normativas legales vigentes (leyes, decretos, resoluciones, etc.)	Entorno	Las disposiciones internas que regulan la concesión de actividades de capacitación, no se ajustan a los plazos de las entidades educativas.	Imposibilidad de aprovechamiento de las ofertas académicas disponibles en el mercado.
		INSUFICIENCIA DE RECURSOS	Los recursos disponibles son escasos, disponibilidad presupuestaria no cubre todos los requerimientos institucionales.	Entorno	Previsión insuficiente de fondos destinados a capacitación para atender las demandas de formación requeridas por las diferentes dependencias.	El personal no cuenta con las herramientas suficientes para el mejor desempeño de sus tareas, repercutiendo en el cumplimiento de las metas establecidas por la dependencia.
Remisión de la Propuesta Plan Anual de Capacitación	Remitir propuesta a consideración de la Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano	AUSENTISMO	No asistir al trabajo u otro lugar de asistencia obligatoria.	Personas	Permisos previstos por el Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo. Ausencia injustificada.	Retrasos en la ejecución de trámites administrativos.

Lic. Juan Carlos Frutos Acosta
Gerencia de Informática y Tecnología

Lic. Edilma Alonso
Lider. Representante MECIP
Dir. Gestión y Desarrollo del Talento Humano

Abog. Walter M. Vázquez
Jefe Interino
Dpto. de Gestión de Procesos
Dirección de Organización y Calidad

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Q.F. Maria Dejesus Velazquez
Analista - Dpto. de Procesos
Dirección de Organización y Calidad

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. María Giménez
Directora de Gestión y Desarrollo del Talento Humano

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. María Giménez
Directora de Gestión y Desarrollo del Talento Humano

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. María Giménez
Directora de Gestión y Desarrollo del Talento Humano

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. María Giménez
Directora de Gestión y Desarrollo del Talento Humano

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. María Giménez
Directora de Gestión y Desarrollo del Talento Humano

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. María Giménez
Directora de Gestión y Desarrollo del Talento Humano

Modelo Estándar de Control Interno - MECIP

Componente: Control de la Planificación

Principio: Identificación y evaluación de riesgos

Formato 70: Identificación de Riesgos - Actividades

Macroproceso: Gestión de Talento Humano

Proceso: Desarrollo del Talento Humano

Subproceso: Gestión de Formación y Capacitación

Código: (b) GTH

Código: (b) GTH_001

Código: (b) GTH_001_04

Actividades	Objetivo	Riesgos	Descripción	Agente Generador	Causas	Efectos
		CONECTIVIDAD	Se refiere principalmente a la oferta y a la provisión de Infraestructura y de equipos que permiten la conexión tecnológica a la red interna o global de tecnologías de información y comunicación.	Instalaciones	Intermitencias en la provisión del servicio de internet, actualización del servidor, mantenimiento de redes institucionales.	Dificultad de concretar la derivación de expedientes para la consecución de trámites.
Recepción de Propuesta de Plan Anual de Capacitación	Recibir y derivar documentos para trámites administrativos.	AUSENTISMO	No asistir al trabajo u otro lugar de asistencia obligatoria.	Personas	Permisos previstos por el Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo. Ausencia injustificada.	Retrasos en la ejecución de trámites administrativos.
		CONECTIVIDAD	Se refiere principalmente a la oferta y a la provisión de Infraestructura y de equipos que permiten la conexión tecnológica a la red interna o global de tecnologías de información y comunicación.	Instalaciones	Intermitencias en la provisión del servicio de internet, actualización del servidor, mantenimiento de redes institucionales.	Dificultad de concretar la recepción de expedientes para la consecución de trámites.
Verificación de la Propuesta del Plan Anual de Capacitación	Verificar la correspondencia de la propuesta del Plan Anual de Capacitación.	DEMORA	Tardanza en el cumplimiento de algo.	Personas	Alta demanda de expedientes. Sobrecarga de trabajo. Poca disponibilidad de tiempo para la verificación eficiente.	Retrasos en la consecución de trámites administrativos.
Autorización del Plan Anual de Capacitación	Autorizar la remisión de propuesta de resolución de aprobación del Plan Anual de Capacitaciones.	DESINTERÉS	Falta de interés, elusión a lo solicitado.	Personas	Priorización de otros temas instruidos por la Máxima Autoridad.	Retraso en la aprobación del Plan Anual de Capacitación.
Remisión de Solicitud de Tratamiento de Temas al Consejo de Administración	Registrar temas para tratamiento en el Consejo de Administración	CONECTIVIDAD	Se refiere principalmente a la oferta y a la provisión de Infraestructura y de equipos que permiten la conexión tecnológica a la red interna o global de tecnologías de información y comunicación.	Instalaciones	Intermitencias en la provisión del servicio de internet, actualización del servidor, mantenimiento de redes institucionales.	Dificultad de concretar la remisión de expedientes al Consejo de Administración para su tratamiento.
Recepción y Remisión de Resolución de Plan Anual de Capacitación	Recepcionar y notificar Resolución del Plan Anual de Capacitación	CONECTIVIDAD	Se refiere principalmente a la oferta y a la provisión de Infraestructura y de equipos que permiten la conexión tecnológica a la red interna o global de tecnologías de información y comunicación.	Instalaciones	Intermitencias en la provisión del servicio de internet, actualización del servidor, mantenimiento de redes institucionales.	Dificultad de acceso para la obtención de la disposición administrativa emanada por la Máxima Autoridad.
Recepción y socialización del Plan Anual de Capacitaciones	Ejecutar los eventos de capacitación incluidos en el Plan Anual de Capacitaciones Aprobado	FALLO DE CONECTIVIDAD	Falla de red inesperada del proveedor que afectan la conectividad al servidor host.	Personas	Intermitencias en la provisión del servicio de internet, actualización del servidor, mantenimiento de redes institucionales.	Dificultad para socializar en forma oportuna las disposiciones de las autoridades.

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. Juan Carlos Acosta
Gerencia de Desarrollo y Tecnología

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. Patricia Alonso
Lider Representante MECIP
Dir. Gestión y Desarrollo del Talento Humano

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Abog. Walter M. Vázquez
Jefe Interino
Dpto. de Gestión de Procesos
Dirección de Organización y Calidad

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Q.F. María Dejesus Velázquez
Analista - Dpto. de Procesos

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. Diana Velázquez
Dirección de Organización y Calidad
Gerencia de Desarrollo y Tecnología

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. Diana Velázquez
Dirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. Diana Velázquez
Dirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. María Castiello
Secretaría de la Comisión Administrativa

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. Valda Ubeda
Sección Gestión del Desarrollo Humano

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. Benítez
Sección Organización y Capacitación

Modelo Estándar de Control Interno - MECIP

Componente: Control de la Planificación

Principio: Identificación y evaluación de riesgos

Formato 70: Identificación de Riesgos - Actividades

Macroproceso: Gestión de Talento Humano

Proceso: Desarrollo del Talento Humano

Subproceso: Gestión de Formación y Capacitación

Código: (b) GTH

Código: (b) GTH_001

Código: (b) GTH_001_04

Actividades	Objetivo	Riesgos	Descripción	Agente Generador	Causas	Efectos
Recepción de Instrucciones y designación de coordinadores para el inicio de ejecución del Plan	Recibir indicaciones de ejecución del plan anual de capacitaciones y designar coordinadores.	FALLA EN LA COMUNICACIÓN INTERNA	Inexistencia o deficiencia en la comunicación entre clientes internos, no existe una comunicación bidireccional	Personas	Participación aleatoria en las reuniones de trabajo, interpretación subjetiva de las instrucciones.	Presentación de trabajos por fuera de los estándares establecidos.
Planificación de Cursos - Con Instructores Internos, Pagados y Convenio	Planificar la realización de cursos presenciales y virtuales.	CONECTIVIDAD	Se refiere principalmente a la oferta y a la provisión de infraestructura y de equipos que permiten la conexión tecnológica a la red interna o global de tecnologías de información y comunicación.	Instalaciones	Falta de mantenimiento correctivo a las instalaciones de redes institucionales, limitaciones del servidor central.	Funcionamiento deficiente de los recursos compartidos, administrador de capacitaciones, correos electrónicos, campus virtual, plataformas de videoconferencias y otras herramientas utilizadas para el desarrollo de los cursos virtuales.
Aprobación de calendarización anual del Curso	Aprobar calendarización de cursos virtuales y presenciales.	DESCONOCIMIENTO	No realizar un requerimiento debido al escaso o sin conocimiento teórico y práctico sobre un producto o servicio en específico.	Personas	Rotación de funcionarios en cargos directivos.	Dificultad para proseguir con la realización del curso, necesidad de inducción, cambio de instructores.
Ejecución de Cursos - Con Instructores Internos, Pagados y Convenio	Desarrollar los cursos con instructores internos, pagados y convenio, establecidos en el Plan Anual de Capacitaciones.	CONECTIVIDAD	Se refiere principalmente a la oferta y a la provisión de infraestructura y de equipos que permiten la conexión tecnológica a la red interna o global de tecnologías de información y comunicación.	Instalaciones	Falta de mantenimiento correctivo a las instalaciones de redes institucionales, limitaciones del servidor central.	Funcionamiento deficiente de los recursos compartidos, administrador de capacitaciones, correos electrónicos, campus virtual, plataformas de videoconferencias y otras herramientas utilizadas para el desarrollo de los cursos virtuales.
		INSUFICIENCIA DE RECURSOS	Los recursos disponibles son escasos, disponibilidad presupuestaria no cubre todos los requerimientos institucionales.	Personas	Planificación inadecuada de recursos necesarios para abarcar capacitaciones en el interior del país.	Alto número de funcionarios no capacitados, dificultades para cumplir con los procesos internos por desinformación.
		PROBLEMAS EN LA COMUNICACIÓN	Falta de entendimiento con las personas que nos rodean y por lo tanto no llega la información en forma adecuada en los distintos ámbitos	Personas	Utilización de mecanismos inadecuados de convocatoria a eventos de capacitación.	Escasa participación, la información no es oportuna.
		RIESGO INFORMÁTICO	Posibilidad de ocurrencia de eventos negativos informáticos por fallas en el hardware y/o software	Equipos	Obsolescencia por uso regular equipos informáticos (notebook, proyector, parlantes, etc.)	Dificultad para acompañar eventos de formación programados.

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Gerencia de Desarrollo y Tecnología
Lic. Carlos Frutos Acosta

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. Patricia Alonso
Lider Representante MECIP
Dir. Gestión y Desarrollo del Talento Humano

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Abog. Walter M. Vázquez
Jefe Interino
Dpto. de Gestión de Procesos
Dirección de Organización y Calidad

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Q.F. María Dejesús Velázquez
Analista - Dpto. de Procesos
Dirección de Organización y Calidad

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. Yanira A. Ayala Cano
Dirección de Organización y Calidad
Gerencia de Desarrollo y Tecnología

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. Dina Giménez
Lider Representante MECIP
Dir. Gestión y Desarrollo del Talento Humano

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. JOR RAMÍREZ
Lider Representante MECIP
Dir. Gestión y Desarrollo del Talento Humano

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. JOR RAMÍREZ
Lider Representante MECIP
Dir. Gestión y Desarrollo del Talento Humano
Sección Formación y Capacitación

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. JOR RAMÍREZ
Lider Representante MECIP
Dir. Gestión y Desarrollo del Talento Humano
Sección Gestión del Desarrollo Humano

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. JOR RAMÍREZ
Lider Representante MECIP
Dir. Gestión y Desarrollo del Talento Humano
Sección Control de Administración

Modelo Estándar de Control Interno - MECIP

Componente: Control de la Planificación

Principio: Identificación y evaluación de riesgos

Formato 70: Identificación de Riesgos - Actividades

Macroproceso: Gestión de Talento Humano

Proceso: Desarrollo del Talento Humano

Subproceso: Gestión de Formación y Capacitación

Código: (b) GTH

Código: (b) GTH_001

Código: (b) GTH_001_04

Actividades	Objetivo	Riesgos	Descripción	Agente Generador	Causas	Efectos
Recepción de Informe de Cierre de Cursos y Designación para Informe Estadístico	Recepcionar informe de cierre de curso y designar responsable a realizar informe estadístico.	DEMORA	Tardanza en el cumplimiento de algo.	Personas	Alto volumen de cursos lanzados mensualmente.	Dificultad para la verificación exhaustiva de los datos registrados en los sistemas disponibles.
Elaboración de Informe Estadístico Periódicos	Obtener informes estadísticos de los eventos de capacitaciones.	ERROR	Idea, opinión o creencia falsa. Acción equivocada, o desobedecer una norma establecida. Concepto o juicio falso que proviene de una percepción inadecuada o ignorancia, también se llama error al obrar sin reflexión, sin inteligencia o acierto.	Personas	Registro inadecuado de resultados de los cursos gestionados.	Alteración del informe, datos estadísticos incorrectos.

Elaborado por: Fatima Patricia Alonso

Fecha de elaboración: 07/08/2024

Co-Elaborado por: María Dejesus Velazquez Ayala

Fecha de co-elaboración: 13/08/2024

Revisado por: Diana Elizabeth Gimenez Garcia

Fecha de revisión: 14/08/2024

Aprobado por: Fanhy Cristina Ayala Cano

Fecha de aprobación: 29/08/2024

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Abog. Walter M. Vázquez
Jefe Interino
Dpto. de Gestión de Procesos
Dirección de Organización y Calidad

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Q.F. María Dejesús Velázquez
Analista - Dpto. de Procesos
Dirección de Organización y Calidad

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. Diana Gimenez
DIRECCIÓN DE ORGANIZACIÓN Y CALIDAD
Dpto. de Gestión de Procesos

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. D. GIMENEZ
DIRECCIÓN DE ORGANIZACIÓN Y CALIDAD
Dpto. de Gestión de Procesos

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. F. C. AYALA CANO
Sección Formación y Capacitación

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. N. BAULEDA
Jefe
Sección Gestión del Desarrollo Humano

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. Fatima Alonso
Lider. Representante MECIP
Dir. Gestión y Desarrollo del
Talento Humano
INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. Juan Carlos Frutos Acosta
Gerencia de Desarrollo y Tecnología

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. ANA MARIA CASTRO
Secretaria del Consejo de Administración

Modelo Estándar de Control Interno - MECIP

Componente: Control de la Planificación

Principio: Identificación y evaluación de riesgos

Formato 75: Calificación y Evaluación de Riesgos - Actividades

Macroproceso: Gestión de Talento Humano

Proceso: Desarrollo del Talento Humano

Subproceso: Gestión de Formación y Capacitación

Código: (b) GTH

Código: (b) GTH_001

Código: (b) GTH_001_04

Actividades	Riesgos	Probabilidad	Impacto	Calificación	Evaluación	Medidas de Respuesta
Solicitud de Publicación de Período de Detección de Necesidades	AUSENTISMO	2- MEDIA	10- MODERADO	20	Medio	Prevenir el riesgo
	ERROR	1- BAJA	5- LEVE	5	Bajo	Aceptar el riesgo Prevenir el riesgo
Verificación de Solicitud de Publicación	ERROR	1- BAJA	10- MODERADO	10	Bajo	Aceptar el riesgo Prevenir el riesgo
Remisión de Solicitud de Publicación a la Asistencia Técnica y Legal de la Dirección	CONECTIVIDAD	1- BAJA	10- MODERADO	10	Bajo	Aceptar el riesgo Prevenir el riesgo
Recepción de Solicitud de Publicación de Circular	DEMORA	1- BAJA	10- MODERADO	10	Bajo	Aceptar el riesgo Prevenir el riesgo
Autorización para Publicación de Circular	DEMORA	1- BAJA	5- LEVE	5	Bajo	Aceptar el riesgo Prevenir el riesgo
Remisión de Circular a la Oficina de Comunicación y Prensa para publicación	CONECTIVIDAD	1- BAJA	10- MODERADO	10	Bajo	Aceptar el riesgo Prevenir el riesgo
Recepción y Publicación de Detección de Necesidades de Capacitación	CONECTIVIDAD	1- BAJA	10- MODERADO	10	Bajo	Aceptar el riesgo Prevenir el riesgo
Registro de Necesidades de Capacitación	ERROR	3- ALTA	10- MODERADO	30	Medio	Prevenir el riesgo
	FALLO DE CONECTIVIDAD	3- ALTA	10- MODERADO	30	Medio	Prevenir el riesgo
Recopilación de Necesidades de Capacitaciones Detectadas	DESCONOCIMIENTO	2- MEDIA	20- GRAVE	40	Alto	Evitar el riesgo Prevenir el riesgo Proteger a la Institución
Verificación del Proceso de Detección de Necesidades para el Plan Anual de Capacitación	DESCONOCIMIENTO	1- BAJA	5- LEVE	5	Bajo	Aceptar el riesgo Prevenir el riesgo
	INCOMPATIBILIDAD LEGAL	2- MEDIA	10- MODERADO	20	Medio	Prevenir el riesgo
	INSUFICIENCIA DE RECURSOS	2- MEDIA	10- MODERADO	20	Medio	Prevenir el riesgo
Remisión de la Propuesta Plan Anual de Capacitación	AUSENTISMO	1- BAJA	5- LEVE	5	Bajo	Aceptar el riesgo Prevenir el riesgo
	CONECTIVIDAD	2- MEDIA	10- MODERADO	20	Medio	Prevenir el riesgo
Recepción de Propuesta de Plan Anual de Capacitación	AUSENTISMO	1- BAJA	5- LEVE	5	Bajo	Aceptar el riesgo Prevenir el riesgo
	CONECTIVIDAD	2- MEDIA	10- MODERADO	20	Medio	Prevenir el riesgo

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. Juan Carlos F. Acosta
Gerencia de Desarrollo y Capacitación

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. María Alonso
Dir. Gestión y Desarrollo del Talento Humano

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Abog. Walter M. Vázquez
Jefe Interino
Dpto. de Gestión de Procesos
Dirección de Organización y Calidad

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Q.F. María Dejesus Velázquez
Analista - Dpto. de Procesos

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. María C. Vala Cano
Dirección de Organización y Calidad
Gerencia de Desarrollo y Capacitación

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. Gimenez
Dirección de Organización y Calidad
Gerencia de Desarrollo y Capacitación

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. MIREZ
Dirección de Organización y Calidad
Gerencia de Desarrollo y Capacitación

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. MIREZ
Dirección de Organización y Calidad
Gerencia de Desarrollo y Capacitación

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. MIREZ
Dirección de Organización y Calidad
Gerencia de Desarrollo y Capacitación

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. MIREZ
Dirección de Organización y Calidad
Gerencia de Desarrollo y Capacitación

Modelo Estándar de Control Interno - MECIP

Componente: Control de la Planificación

Principio: Identificación y evaluación de riesgos

Formato 75: Calificación y Evaluación de Riesgos - Actividades

Macroproceso: Gestión de Talento Humano

Proceso: Desarrollo del Talento Humano

Subproceso: Gestión de Formación y Capacitación

Código: (b) GTH

Código: (b) GTH_001

Código: (b) GTH_001_04

Actividades	Riesgos	Probabilidad	Impacto	Calificación	Evaluación	Medidas de Respuesta
Verificación de la Propuesta del Plan Anual de Capacitación	DEMORA	2- MEDIA	10- MODERADO	20	Medio	Prevenir el riesgo
Autorización del Plan Anual de Capacitación	DESINTERÉS	1- BAJA	20- GRAVE	20	Medio	Prevenir el riesgo
Remisión de Solicitud de Tratamiento de Temas al Consejo de Administración	CONECTIVIDAD	1- BAJA	10- MODERADO	10	Bajo	Aceptar el riesgo Prevenir el riesgo
Recepción y Remisión de Resolución de Plan Anual de Capacitación	CONECTIVIDAD	1- BAJA	10- MODERADO	10	Bajo	Aceptar el riesgo Prevenir el riesgo
Recepción y socialización del Plan Anual de Capacitaciones	FALLO DE CONECTIVIDAD	1- BAJA	10- MODERADO	10	Bajo	Aceptar el riesgo Prevenir el riesgo
Recepción de Instrucciones y designación de coordinadores para el inicio de ejecución del Plan	FALLA EN LA COMUNICACIÓN INTERNA	1- BAJA	10- MODERADO	10	Bajo	Aceptar el riesgo Prevenir el riesgo
Planificación de Cursos - Con Instructores Internos, Pagados y Convenio	CONECTIVIDAD	2- MEDIA	10- MODERADO	20	Medio	Prevenir el riesgo
Aprobación de calendarización anual del Curso	DESCONOCIMIENTO	1- BAJA	10- MODERADO	10	Bajo	Aceptar el riesgo Prevenir el riesgo
Ejecución de Cursos - Con Instructores Internos, Pagados y Convenio	CONECTIVIDAD	1- BAJA	5- LEVE	5	Bajo	Aceptar el riesgo Prevenir el riesgo
	INSUFICIENCIA DE RECURSOS	1- BAJA	20- GRAVE	20	Medio	Prevenir el riesgo
	PROBLEMAS EN LA COMUNICACIÓN	1- BAJA	20- GRAVE	20	Medio	Prevenir el riesgo
	RIESGO INFORMÁTICO	2- MEDIA	10- MODERADO	20	Medio	Prevenir el riesgo
Recepción de Informe de Cierre de Cursos y Designación para Informe Estadístico	DEMORA	1- BAJA	5- LEVE	5	Bajo	Aceptar el riesgo Prevenir el riesgo
Elaboración de Informe Estadístico Periódicos	ERROR	1- BAJA	10- MODERADO	10	Bajo	Aceptar el riesgo Prevenir el riesgo

Elaborado por: Fatima Patricia Alonso

Fecha de elaboración: 07/08/2024

Co-Elaborado por: Maria Dejesus Velazquez Ayala

Fecha de co-elaboración: 13/08/2024

Revisado por: Diana Elizabeth Gimenez Garcia

Fecha de revisión: 14/08/2024

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL

Abog. Walter M. Vázquez
Jefe Interino
Dpto. de Gestión de Procesos
Dirección de Organización y Calidad

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Q.F. María Dejesus Velazquez
Analista - Dpto. de Procesos

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. Diana Elizabeth Gimenez Garcia
Directora de Gestión de Procesos y Calidad

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. Diana Elizabeth Gimenez Garcia
Directora de Gestión de Procesos y Calidad

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. Diana Elizabeth Gimenez Garcia
Directora de Gestión de Procesos y Calidad

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. Diana Elizabeth Gimenez Garcia
Directora de Gestión de Procesos y Calidad

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. Diana Elizabeth Gimenez Garcia
Directora de Gestión de Procesos y Calidad

Modelo Estándar de Control Interno - MECIP

Componente: Control de la Planificación

Principio: Identificación y evaluación de riesgos

Formato 75: Calificación y Evaluación de Riesgos - Actividades

Macroproceso: Gestión de Talento Humano

Proceso: Desarrollo del Talento Humano

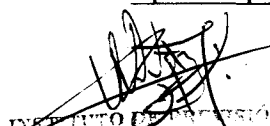
Subproceso: Gestión de Formación y Capacitación

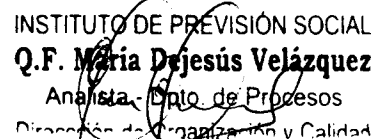
Código: (b) GTH

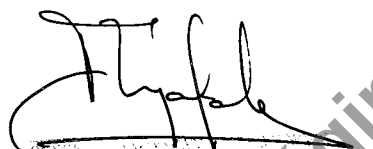
Código: (b) GTH_001

Código: (b) GTH_001_04

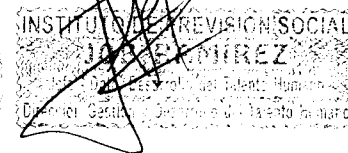
Actividades	Riesgos	Probabilidad	Impacto	Calificación	Evaluación	Medidas de Respuesta
Aprobado por: Fanhy Cristina Ayala Cano			Fecha de aprobación: 29/08/2024			

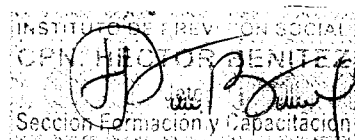

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Abog. Walter M. Vazquez
Jefe Interino
Dpto. de Gestión de Procesos
Dirección de Organización y Calidad


INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Q.F. María Djesús Velázquez
Analista - Dpto. de Procesos
Dirección de Organización y Calidad

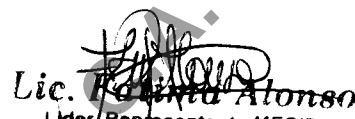

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. Nilda A. Ubeda
Jefe
Dirección de Organización y Calidad
Vicerrectoría de Desarrollo y Tecnología

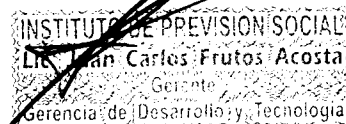

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. Juan Carlos Frutos Acosta
Gerente
Dirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano

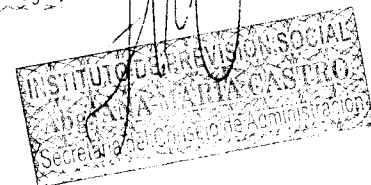

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. Juan Carlos Frutos Acosta
Gerente
Dirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano


INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. Nilda A. Ubeda
Jefe
Sección Formación y Capacitación


INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. Nilda A. Ubeda
Jefe
Sección Gestión del Desarrollo Humano


Lic. Nilda A. Ubeda
Lider Representante MECIP
Dir. Gestión y Desarrollo del Talento Humano
INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL


INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. Juan Carlos Frutos Acosta
Gerente
Gerencia de Desarrollo y Tecnología


INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. Juan Carlos Frutos Acosta
Secretaría de Gestión de Administración

Modelo Estándar de Control Interno - MECIP

Componente: Control de la Planificación

Principio: Identificación y evaluación de riesgos

Formato 80: Ponderación Actividades y Riesgos

Subproceso: Gestión de Formación y Capacitación

Código: (b) GTH_001_04

Ponderación Actividades		Ponderación Riesgos	
Actividad	Ponderación	Riesgo	Ponderación
Recepción de Propuesta de Plan Anual de Capacitación	3 %	AUSENTISMO	10 %
Verificación del Proceso de Detección de Necesidades para el Plan Anual de Capacitación	3 %	FALLO DE CONECTIVIDAD	15 %
Recepción de Informe de Cierre de Cursos y Designación para Informe Estadístico	3 %	DEMORA	7 %
Aprobación de calendarización anual del Curso	10 %	ERROR	6 %
Recepción y Remisión de Resolución de Plan Anual de Capacitación	3 %	DESINTERÉS	10 %
Verificación de Solicitud de Publicación	3 %	DESCONOCIMIENTO	3 %
Elaboración de Informe Estadístico Periódicos	3 %	FALLA EN LA COMUNICACIÓN INTERNA	10 %
Verificación de la Propuesta del Plan Anual de Capacitación	3 %	RIESGO INFORMÁTICO	10 %
Recepción y socialización del Plan Anual de Capacitaciones	3 %	CONECTIVIDAD	7 %
Recepción de instrucciones y designación de coordinadores para el inicio de ejecución del Plan	3 %	INSUFICIENCIA DE RECURSOS	10 %
Registro de Necesidades de Capacitación	7 %	INCOMPATIBILIDAD LEGAL	7 %
Solicitud de Publicación de Período de Detección de Necesidades	3 %	PROBLEMAS EN LA COMUNICACIÓN	5 %
Remisión de Circular a la Oficina de Comunicación y Prensa para publicación	3 %		
Remisión de la Propuesta Plan Anual de Capacitación	3 %		
Ejecución de Cursos - Con Instructores Internos, Pagados y Convenio	10 %		
Remisión de Solicitud de Publicación a la Asistencia Técnica y Legal de la Dirección	3 %		
Recepción y Publicación de Detección de Necesidades de Capacitación	5 %		
Autorización para Publicación de Circular	3 %		
Recepción de Solicitud de Publicación de Circular	3 %		
Planificación de Cursos - Con Instructores Internos, Pagados y Convenio	3 %		
Remisión de Solicitud de Tratamiento de Temas al Consejo de Administración	3 %		
Autorización del Plan Anual de Capacitación	10 %		
Recopilación de Necesidades de Capacitaciones Detectadas	7 %		
Total: 100.0 %		Total: 100.0 %	

Elaborado por: Fatima Patricia Alonso

Fecha de elaboración: 07/08/2024

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Abog. Walter M. Vázquez
Jefe Interino
Dpto. de Gestión de Procesos
Dirección de Organización y Calidad

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Q.F. Maria Dejesús Velázquez
Analista - Dpto. de Procesos

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. Juan Carlos Acosta
Dirección de Organización y Cambio
Gerencia de Desarrollo y Tecnología

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. Diana Jiménez
DIRECTORA
Dirección Gestión y Desarrollo
del Talento Humano

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. María del Carmen Ramírez
Dpto. Central del Talento Humano
Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. María del Carmen Ramírez
Dpto. Central del Talento Humano
Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. María del Carmen Ramírez
Dpto. Central del Talento Humano
Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. María del Carmen Ramírez
Dpto. Central del Talento Humano
Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano

Modelo Estándar de Control Interno - MECIP

Componente: Control de la Planificación

Principio: Identificación y evaluación de riesgos

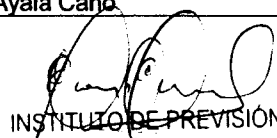
Formato 80: Ponderación Actividades y Riesgos

Subproceso: Gestión de Formación y Capacitación

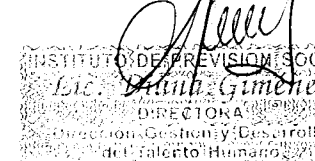
Código: (b) GTH_001_04

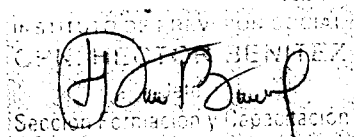
Ponderación Actividades		Ponderación Riesgos	
Actividad	Ponderación	Riesgo	Ponderación
Co-Elaborado por: Maria Dejesus Velazquez Ayala		Fecha de co-elaboración: 13/08/2024	
Revisado por: Diana Elizabeth Gimenez Garcia		Fecha de revisión: 14/08/2024	
Aprobado por: Fanhy Cristina Ayala Cano		Fecha de aprobación: 29/08/2024	


INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Abog. Walter M. Vázquez
Jefe Interino
Dpto. de Gestión de Procesos
Dirección de Organización y Calidad


INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Q.F. Maria Dejesús Velázquez
Analista - Dpto. de Procesos
Dirección de Organización y Calidad

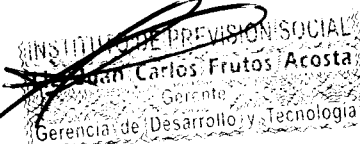

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. Fanhy Cristina Ayala Cano
Lider, Representante MECIP
Dir. Gestión y Desarrollo del
Talento Humano
INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL

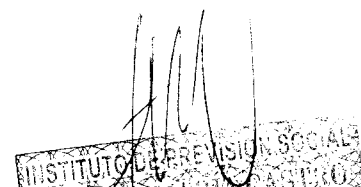

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. Diana Gimenez
DIRECTORA
Dirección Gestión y Desarrollo
del Talento Humano


INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. Nilda Aubeda
Sección Gestión del Desarrollo Humano


INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. Nilda Aubeda
Sección Gestión del Desarrollo Humano


INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. Fanhy Cristina Ayala Cano
Lider, Representante MECIP
Dir. Gestión y Desarrollo del
Talento Humano
INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL


INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Juan Carlos Frutos Acosta
Gerente
Gerencia de Desarrollo y Tecnología


INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. Nilda Aubeda
Sección Gestión del Desarrollo Humano

Modelo Estándar de Control Interno - MECIP

Componente: Control de la Planificación

Principio: Identificación y evaluación de riesgos

Formato 90: Mapa de Riesgos - Actividades

Macroproceso: Gestión de Talento Humano

Proceso: Desarrollo del Talento Humano

Subproceso: Gestión de Formación y Capacitación

Código: (b) GTH

Código: (b) GTH_001

Código: (b) GTH_001_04

Riesgo	Descripción	Total Puntaje Riesgo	Priorización de Riesgo
FALLO DE CONECTIVIDAD	Falla de red inesperada del proveedor que afectan la conectividad al servidor host.	0,37	1
CONECTIVIDAD	Se refiere principalmente a la oferta y a la provisión de infraestructura y de equipos que permiten la conexión tecnológica a la red interna o global de tecnologías de información y comunicación.	0,28	2
INSUFICIENCIA DE RECURSOS	Los recursos disponibles son escasos, disponibilidad presupuestaria no cubre todos los requerimientos institucionales.	0,26	3
RIESGO INFORMÁTICO	Posibilidad de ocurrencia de eventos negativos informáticos por fallas en el hardware y/o software	0,2	4
DESINTERÉS	Falta de interés, elusión a lo solicitado.	0,2	5
ERROR	Idea, opinión o creencia falsa. Acción equivocada, o desobedecer una norma establecida. Concepto o juicio falso que proviene de una percepción inadecuada o ignorancia, también se llama error al obrar sin reflexión, sin inteligencia o acierto.	0,18	6
DESCONOCIMIENTO	No realizar un requerimiento debido al escaso o sin conocimiento teórico y práctico sobre un producto o servicio en específico.	0,11	7
AUSENTISMO	No asistir al trabajo u otro lugar de asistencia obligatoria.	0,1	8
PROBLEMAS EN LA COMUNICACIÓN	Falta de entendimiento con las personas que nos rodean y por lo tanto no llega la información en forma adecuada en los distintos ámbitos.	0,1	9
DEMORA	Tardanza en el cumplimiento de algo.	0,08	10
INCOMPATIBILIDAD LEGAL	Oposición de la normativa legal con otras normativas legales vigentes (leyes, decretos, resoluciones, etc.)	0,04	11
FALLA EN LA COMUNICACIÓN INTERNA	Inexistencia o deficiencia en la comunicación entre clientes internos, no existe una comunicación bidireccional	0,03	12

Elaborado por: Fatima Patricia Alonso

Fecha de elaboración: 07/08/2024

Co-Elaborado por: Maria Dejesus Velazquez Ayala

Fecha de co-elaboración: 13/08/2024

Revisado por: Diana Elizabeth Gimenez Garcia

Fecha de revisión: 14/08/2024

Aprobado por: Fanhy Cristina Ayala Cano

Fecha de aprobación: 29/08/2024

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Abog. Walter M. Vázquez
Jefe Interino
Dpto. de Gestión de Procesos
Dirección de Organización y Calidad

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Q.F. Maria Dejesus Velázquez
Analista - Dpto. de Procesos
Dirección de Organización y Calidad

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. Diana Elizabeth Gimenez Garcia
Sección Formación y Capacitación

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. Nilda Ubéda
Sección Gestión del Desarrollo Humano

Lic. Fatima Alonso
Lider Representante MECIP
Dir. Gestión y Desarrollo del
Talento Humano
INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. Diana Elizabeth Gimenez Garcia
Sección Gestión del Desarrollo Humano

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. Juan Carlos Ramirez
Sección Gestión del Desarrollo Humano

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. Juan Carlos Frutos Acosta
Gerente
Gerencia de Desarrollo y Tecnología

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. Juan Carlos Frutos Acosta
Secretaría de Administración

Modelo Estándar de Control Interno - MECIP

Componente: Control de la Planificación

Principio: Identificación y evaluación de riesgos

Formato 91-4: Definición Políticas Administración de Riesgos - Actividades

Macroproceso: Gestión de Talento Humano

Proceso: Desarrollo del Talento Humano

Subproceso: Gestión de Formación y Capacitación

Actividades	Riesgos	Puntaje	Políticas Administración de Riesgos
Solicitud de Publicación de Período de Detección de Necesidades	AUSENTISMO	0.09	Se debe identificar y disminuir los riesgos presentes en el entorno del trabajo
	ERROR	0.17	Se debe identificar y disminuir los riesgos presentes en el entorno del trabajo
Verificación de Solicitud de Publicación	ERROR	0.17	Se debe identificar y disminuir los riesgos presentes en el entorno del trabajo
Remisión de Solicitud de Publicación a la Asistencia Técnica y Legal de la Dirección	CONECTIVIDAD	0.28	Se debe identificar y disminuir los riesgos presentes en el entorno del trabajo
Recepción de Solicitud de Publicación de Circular	DEMORA	0.08	Se debe identificar y disminuir los riesgos presentes en el entorno del trabajo
Autorización para Publicación de Circular	DEMORA	0.08	Se debe identificar y disminuir los riesgos presentes en el entorno del trabajo
Remisión de Circular a la Oficina de Comunicación y Prensa para publicación	CONECTIVIDAD	0.28	Se debe identificar y disminuir los riesgos presentes en el entorno del trabajo
Recepción y Publicación de Detección de Necesidades de Capacitación	CONECTIVIDAD	0.28	Se debe identificar y disminuir los riesgos presentes en el entorno del trabajo
Registro de Necesidades de Capacitación	ERROR	0.17	Se debe identificar y disminuir los riesgos presentes en el entorno del trabajo
	FALLO DE CONECTIVIDAD	0.36	Se debe identificar y disminuir los riesgos presentes en el entorno del trabajo
Recopilación de Necesidades de Capacitaciones Detectadas	DESCONOCIMIENTO	0.12	Establecer controles rigurosos
Verificación del Proceso de Detección de Necesidades para el Plan Anual de Capacitación	DESCONOCIMIENTO	0.12	Se debe identificar y disminuir los riesgos presentes en el entorno del trabajo
	INCOMPATIBILIDAD LEGAL	0.04	Se debe identificar y disminuir los riesgos presentes en el entorno del trabajo
	INSUFICIENCIA DE RECURSOS	0.26	Se debe identificar y disminuir los riesgos presentes en el entorno del trabajo
Remisión de la Propuesta Plan Anual de Capacitación	AUSENTISMO	0.09	Se debe identificar y disminuir los riesgos presentes en el entorno del trabajo
	CONECTIVIDAD	0.28	Se debe identificar y disminuir los riesgos presentes en el entorno del trabajo
Recepción de Propuesta de Plan Anual de Capacitación	AUSENTISMO	0.09	Se debe identificar y disminuir los riesgos presentes en el entorno del trabajo
	CONECTIVIDAD	0.28	Se debe identificar y disminuir los riesgos presentes en el entorno del trabajo
Verificación de la Propuesta del Plan Anual de Capacitación	DEMORA	0.08	Se debe identificar y disminuir los riesgos presentes en el entorno del trabajo

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
SECCIÓN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
SECCIÓN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
SECCIÓN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
SECCIÓN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
SECCIÓN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Abog. Walter M. Vázquez
Jefe Interino
Dpto. de Gestión de Procesos
Dirección de Organización y Calidad

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Q.F. María Dejesús Velázquez
Analista - Dpto. de Procesos
Dirección de Organización y Calidad

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Gerencia de Desarrollo y Tecnología

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Gerencia de Desarrollo y Tecnología

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Gerencia de Desarrollo y Tecnología

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Gerencia de Desarrollo y Tecnología

Modelo Estándar de Control Interno - MECIP

Componente: Control de la Planificación

Principio: Identificación y evaluación de riesgos

Formato 91-4: Definición Políticas Administración de Riesgos - Actividades

Macroproceso: Gestión de Talento Humano

Proceso: Desarrollo del Talento Humano

Subproceso: Gestión de Formación y Capacitación

Actividades	Riesgos	Puntaje	Políticas Administración de Riesgos
Autorización del Plan Anual de Capacitación	DESINTERÉS	0.20	Se debe identificar y disminuir los riesgos presentes en el entorno del trabajo
Remisión de Solicitud de Tratamiento de Temas al Consejo de Administración	CONECTIVIDAD	0.28	Se debe identificar y disminuir los riesgos presentes en el entorno del trabajo
Recepción y Remisión de Resolución de Plan Anual de Capacitación	CONECTIVIDAD	0.28	Se debe identificar y disminuir los riesgos presentes en el entorno del trabajo
Recepción y socialización del Plan Anual de Capacitaciones	FALLO DE CONECTIVIDAD	0.36	Se debe identificar y disminuir los riesgos presentes en el entorno del trabajo
Recepción de Instrucciones y designación de coordinadores para el inicio de ejecución del Plan	FALLA EN LA COMUNICACIÓN INTERNA	0.03	Se debe identificar y disminuir los riesgos presentes en el entorno del trabajo
Planificación de Cursos - Con Instructores Internos, Pagados y Convenio	CONECTIVIDAD	0.28	Se debe identificar y disminuir los riesgos presentes en el entorno del trabajo
Aprobación de calendarización anual del Curso	DESCONOCIMIENTO	0.12	Se debe identificar y disminuir los riesgos presentes en el entorno del trabajo
Ejecución de Cursos - Con Instructores Internos, Pagados y Convenio	CONECTIVIDAD	0.28	Se debe identificar y disminuir los riesgos presentes en el entorno del trabajo
	INSUFICIENCIA DE RECURSOS	0.26	Se debe identificar y disminuir los riesgos presentes en el entorno del trabajo
	PROBLEMAS EN LA COMUNICACIÓN	0.10	Se debe identificar y disminuir los riesgos presentes en el entorno del trabajo
	RIESGO INFORMÁTICO	0.20	Se debe identificar y disminuir los riesgos presentes en el entorno del trabajo
Recepción de Informe de Cierre de Cursos y Designación para Informe Estadístico	DEMORA	0.08	Se debe identificar y disminuir los riesgos presentes en el entorno del trabajo
Elaboración de Informe Estadístico Periódicos	ERROR	0.17	Se debe identificar y disminuir los riesgos presentes en el entorno del trabajo

Elaborado por: Fatima Patricia Alonso

Fecha de elaboración: 07/08/2024

Co-Elaborado por: Maria Dejesus Velazquez Ayala

Fecha de co-elaboración: 13/08/2024

Revisado por: Diana Elizabeth Gimenez Garcia

Fecha de revisión: 14/08/2024

Aprobado por: Fanhy Cristina Ayala Cano

Fecha de aprobación: 29/08/2024

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Abog. Walter M. Vázquez
Jefe Interino
Dpto. de Gestión de Procesos
Dirección de Organización y Calidad

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Q.F. Maria Dejesus Velázquez
Analista - Dpto. de Procesos
Dirección de Organización y Calidad

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. Fanhy C. Ayala Cano
Dirección de Organización y Calidad
Gestión de Formación y Capacitación

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. Q. María Giménez
DIRECCIÓN DE
Gestión de Formación y Capacitación

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. J. J. RIVERA
Gestión de Formación y Capacitación

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. J. J. RIVERA
Gestión de Formación y Capacitación

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. J. J. RIVERA
Gestión de Formación y Capacitación

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Lic. J. J. RIVERA
Gestión de Formación y Capacitación