



**Poder Ejecutivo**  
**Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social**

**Resolución S.G. N° 891-**

**POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS DOCUMENTOS DISEÑADOS EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS, DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL, CORRESPONDIENTES A LOS FORMATOS DEL COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO – ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL – ADMINISTRACIÓN DE RIESGO; EN EL MARCO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO PARA LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL PARAGUAY – MECIP 2015.**

Asunción, 30 de diciembre de 2024.-

**VISTO:**

La Nota MECIP N° 183, de fecha 20 de diciembre de 2024, registrada como expediente SIMESE N° 264.825/2024, por la cual el Directivo Responsable de la Implementación del MECIP, somete a consideración del Gabinete, los documentos diseñados en la Dirección General de Recursos Humanos, del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social; y

**CONSIDERANDO:**

Que la Constitución de la República del Paraguay, en su Art. 68 encomienda al Estado paraguayo la protección y promoción de la salud como derecho fundamental de la persona y en interés de la comunidad, y en su Art. 69 enuncia que se promoverá un sistema nacional de salud que ejecute acciones sanitarias integradas, con políticas que posibiliten la concertación, la coordinación y la complementación de programas y recursos del sector público y privado.

Que la Ley No 836/80, Código Sanitario, establece que: "...Art. 3° El Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social... es la más alta dependencia del Estado competente en materia de salud y aspectos fundamentales del bienestar social. Art. 4° La autoridad de Salud será ejercida por el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, con la responsabilidad y atribuciones de cumplir y hacer cumplir las disposiciones previstas en este Código y su reglamentación..."

Que el Decreto N° 962/2008, modifica el título VII del Decreto N° 8127/00, "Por el cual se establecen las disposiciones legales y administrativas que reglamentan la implementación de la Ley N° 1535/99, De Administración Financiera del Estado y el funcionamiento del Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF)", en los siguientes términos: CAPITULO II-Modelo Estándar de Control Interno: "Apruébese y adóptese el Modelo Estándar de Control Interno para las Entidades Públicas del Paraguay (MECIP), definido en el Anexo que forma parte de este Decreto".

Que el Decreto N° 3577/20, aprueba la Estructura Orgánica del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social.

Que en virtud de la Resolución CGR N° 377/16, la Contraloría General de la República dispone la evaluación de la adopción de la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay - MECIP 2015, por parte de las instituciones sujetas a su supervisión.

Que por Resolución AGPE 326/19, la Auditoría General del Poder Ejecutivo adopta la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar de Control Interno para las Instituciones Públicas del Paraguay - MECIP 2015, y aprueba la Matriz de Evaluación por Niveles de Madurez.

Que la Resolución S.G. N° 477/15, aprueba el Mapa de Procesos del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social.





Poder Ejecutivo  
Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social

Resolución S.G. N° 891-

**POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS DOCUMENTOS DISEÑADOS EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS, DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL, CORRESPONDIENTES A LOS FORMATOS DEL COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO – ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL – ADMINISTRACIÓN DE RIESGO; EN EL MARCO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO PARA LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL PARAGUAY – MECIP 2015.**

Asunción, 30 de diciembre de 2024.-

Que por Resolución S.G. N° 217/24, se adopta la Norma de Requisitos Mínimos para un sistema de Control Interno MECIP – 2015, se aprueba la actualización normativa del Modelo Estándar de Control Interno para las Instituciones Públicas del Paraguay, y se dispone la obligatoriedad de su implementación progresiva en el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social.

Que en el Acta N° 05, de fecha 03 de diciembre de 2024, los Miembros del Comité de Control Interno del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, resuelven la validación y aprobación de los documentos diseñados en la Dirección General de Recursos Humanos, conforme a lo propuesto en el Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay-MECIP.

Que en concordancia con lo preceptuado en el Art. 242 de la Constitución de la República del Paraguay, el Decreto N° 21.376/1998, en su Art. 19, dispone que compete al Ministro de Salud Pública y Bienestar Social ejercer la administración de la Institución; y en su Art. 20, establece las funciones específicas del Ministro de Salud Pública y Bienestar Social, en el numeral 6) la de ejercer la administración general de la Institución como Ordenador de Gastos y responsable de los recursos humanos, físicos y financieros, y en el numeral 7) le asigna la función de dictar resoluciones que regulen la actividad de los diversos programas y servicios, reglamente su organización y determine sus funciones.

Que la Dirección General de Asesoría Jurídica, a través del Dictamen A.J. N° 2132, de fecha 26 de diciembre de 2024, ha emitido su parecer favorable para la firma de la presente Resolución.

**POR TANTO**, en ejercicio de sus atribuciones legales,

**LA MINISTRA DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL  
RESUELVE:**

**Artículo 1º.** Aprobar los documentos diseñados en la Dirección General de Recursos Humanos, del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, correspondientes a los Formatos del componente Estructura Organizacional – Administración de Riesgos, en el Marco de la Implementación del Modelo Estándar de Control Interno para las instituciones públicas del Paraguay – MECIP 2015.

**Artículo 2º.** Incluir como anexo de la presente Resolución el documento institucional:

**Componente: Estructura Organizacional**

**Formato 56** "Organigrama – Diseño Estructura Organizacional".

**Formato 57** "Matriz Relación Macroprocesos y Dependencia – Primer Nivel".

**Formato 58** "Matriz Relación Procesos y Dependencias – Segundo Nivel".





**Poder Ejecutivo**  
**Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social**

**Resolución S.G. N° 891-**

**POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS DOCUMENTOS DISEÑADOS EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS, DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL, CORRESPONDIENTES A LOS FORMATOS DEL COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO – ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL – ADMINISTRACIÓN DE RIESGO; EN EL MARCO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO PARA LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL PARAGUAY – MECIP 2015.**

Asunción, 30 de diciembre de 2024.-

- Formato 61** "Diseño Planta de Personal – Consolidado Institución".
- Formato 62** "Parámetros definición de Cargos".
- Componente: Administración de Riesgos**
- Formato 63** "Contexto Estratégico – Análisis Externo".
- Formato 64** "Contexto Estratégico – Análisis Interno".
- Formato 65** "Informe de Contexto Estratégico".
- Formato 66** "Identificación de Riesgos – Objetivo Institucional".
- Formato 67** "Identificación de Riesgos – Macroprocesos".
- Formato 68** "Identificación de Riesgos – Procesos".
- Formato 69** "Identificación de Riesgos – Subprocesos".
- Formato 70** "Identificación de Riesgos – Actividades".
- Formato 71** "Calificación y Evaluación de Riesgos – Objetivos Institucionales".
- Formato 72** "Calificación y Evaluación de Riesgos – Macroprocesos".
- Formato 73** "Calificación y Evaluación de Riesgos – Procesos".
- Formato 74** "Calificación y Evaluación de Riesgos – Subprocesos".
- Formato 76** "Ponderación Objetivos Institucionales y Riesgos".
- Formato 77** "Ponderación Macroprocesos y Riesgos".
- Formato 78** "Ponderación Procesos y Riesgos".
- Formato 82** "Priorización Riesgos y Macroprocesos".
- Formato 83** "Priorización Riesgos y Procesos".

**Artículo 3º.** Comunicar a quienes corresponda y cumplido, archivar.



**DRA. MARÍA TERESA BARÁN WASILCHUK**  
**MINISTRA**

/st



INSTITUCIÓN: Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social

**MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO -MECIP -**  
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO

COMPONENTE: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

ESTÁNDAR: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

FORMATO: Matriz Relación Macroprocesos y Dependencia - Primer Nivel

Nº: 57

(1) DEPENDENCIA PRIMER NIVEL	DEPENDENCIA 1	DEPENDENCIA 2	DEPENDENCIA 3	DEPENDENCIA N4
(1) MACROPROCESO				
Gestión de Talento Humano DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS	Dirección de Planeamiento	Dirección de Haberes	Dirección de Relaciones Laborales	Dirección de Desarrollo de las Personas

Elaborado por:

Lic. Ana Ferreira

Fecha: 18/11/2024

Revisado por:

Abg. Lorena Reguera

Fecha: 18/11/2024

Abg. Julio Benitez

Fecha: 18/11/2024

Abg. Juan Marcelo Estigambia

Fecha: 18/11/2024

Lic. Bernardo Ferreira González

Fecha: 18/11/2024

Aprobado por:

Abg. Emilio Gómez

Fecha: 18/11/2024



C

3.

100

C

INSTITUCIÓN: Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social.

**MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -  
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO**

COMPONENTE: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

ESTÁNDAR: Estructura Organizacional -

FORMATO: Matriz Relación Procesos y Dependencias - Segundo Nivel

N°: 58

**DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS**

DEPENDENCIAS SEGUNDO NIVEL					
(1) PROCESOS	DEPENDENCIA 1,01	DEPENDENCIA 1,02	DEPENDENCIA 1,03	DEPENDENCIA 1,04	DEPENDENCIA 1,05
PROCESO 1: Dirección de Planeamiento de Recursos Humanos	Departamento de Declaración de Bienes y Rentas	Departamento de Presupuesto	Departamento de Control de Remuneraciones del Personal	Departamento de Decretos y Resoluciones	Departamento de Legajos
PROCESO 2: Dirección Gestión de Haberes	Departamento de Remuneraciones Permanentes	Departamento de Remuneraciones de Contratados	Departamento de Remuneraciones Complementarias	Departamento de Rendición de Cuentas de Servicios Personales	
PROCESO 3: Dirección de Relaciones Laborales	Departamento de Control del Personal	Departamento de Fiscalización del Personal	Departamento de Mediación y Resolución de Conflictos		
PROCESO 4: Dirección Desarrollo de las Personas	Departamento de Gestión de Empleo	Departamento de Gestión del Rendimiento	Departamento de Gestión del Desarrollo	Departamento de Gestión de las Relaciones Humanas	Departamento de Salud y Seguridad Social
PROCESO n	<b>16 PROCESOS (DPTO.)</b>				

**Elaborado por:**

Lic. Ana Ferreira

Fecha: 18/11/2024

**Revisado por :**

Abg. Lorena Reguera

Fecha: 18/11/2024

Abg. Julio Benítez

Fecha: 18/11/2024

Abg. Juan Marcelo Estigarribia

Fecha: 18/11/2024

Lic. Bernardo Ferreira González

Fecha: 18/11/2024

**Aprobado por:**

Abg. Emilio Gómez

Fecha: 18/11/2024





**INSTITUCIÓN: MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL**  
**MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -**  
**COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO**

**COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL**  
**ESTÁNDAR: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL**  
**FORMATO: Diseño Planta de Personal – Consolidado Institución**  
**N°: 61**

	Total Horas Funcionario mes -año por PROCESOS	Total Horas funcionario mes -año por PROYECTO	Total Horas/ Funcionario mes -año por AÑO Institución	Total Personal EQUIVALENTE POR PROCESO	Total Personal EQUIVALENTE POR PROYECTO	Total Personal EQUIVALENTE Institución
<b>(1) Cargos</b>						<b>DGRRHH</b>
Director General	8	176	2112	1		140
Director de Area	8	176	2112	4		
Coordinación	8	176	2112	5		
Jefe de Dpto.	8	176	2112	17		
Jefe de Sección	8	176	2112	46		
Funcionarios	8	176	2112	67		
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>176</b>	<b>2112</b>	<b>140</b>		

**Elaborado por:**  Fecha: 18/11/2024

Lic. Ana Ferreira

**Revisado por :**  Fecha: 18/11/2024

Abg. Lorena Reguera

Abg. Julio Benítez Fecha: 18/11/2024

Abg. Juan Marcelo Estigarribia Fecha: 18/11/2024

Lic. Bernardo Ferreira González Fecha: 18/11/2024

**Aprobado por:**  Fecha: 18/11/2024

Abg. Emilio Gómez



5

2

2

INSTITUCIÓN : Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social.

## MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -

COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO

COMPONENTE: DIRECCIÓN AMIENTO ESTRATÉGICO

ESTÁNDAR: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

FORMATO: Parámetros definición de Cargos

Nº: 62

(1) Macroproceso/proceso: DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS	Código:	(3) Estratégico
(2) Cargo: Director General	Nivel de Autoridad	(4) Administrativo
Dependencia:		(5) Operativo

Nombre: Dirección General de Recursos Humanos

Código: D.G.RR.HH.

(6) Objetivo del Cargo:

Dirigir y aprobar las planillas de pagos salariales, asignaciones complementarias y pagos ocasionales del personal permanente y contratado de cada ejercicio fiscal, analizar la provisión salariales para los concursos a realizarse en cada período fiscal según requerimiento, conforme a las disposiciones, normativas legales vigentes y verificando el cumplimiento a la ley de transparencia.

(7) Nivel de Autoridad del Cargo

Director General

(8) Nivel de Responsabilidad del Cargo Asociados a la Autoridad

**PLANIFICAR**, conjuntamente con las Direcciones dependientes, Dirección de Planeamiento, Dirección de Haberes, Dirección de Relaciones Laborales, Dirección de Desarrollo de las Personas las actividades generales y los programas de acción específicos a ser comprometidos por la Dirección de General de Recursos Humanos de acuerdo a los recursos financieros, humanos y tecnológicos a disponer, así como la definición de las metas y objetivos de la Dirección y la generación de informes correspondientes para la toma de decisiones.

**PLANIFICAR**, conjuntamente con los Directores de las Direcciones dependientes a la D.G.RR.HH., las actividades generales a realizar para cumplir con las metas de la Dirección.

**VERIFICAR y APROBAR**: la correcta elaboración de las planillas de pagos salariales, asegurando que todos los cálculos sean precisos y que se realicen conforme a las disposiciones normativas vigentes.

**ASEGURAR**: que todos los procesos dependientes sean realizados y cumplan con los objetivos de sus direcciones dependientes, establecer la provisión salarial y complementaria del personal permanente y contratado de cada ejercicio fiscal, procesar pago salarial, asignaciones complementarias y pagos ocasionales, el cumplimiento de la Gestión y desarrollo del talento humano de la organización promoviendo la realización de concursos públicos y profesionales, capacitaciones, del desempeño, Garantizar una gestión eficiente y transparente de control del personal asegurando el cumplimiento las normativas legales aplicables, incluyendo aquellas relacionadas con la ley de transparencia.

**SUPERVISAR** el trabajo del personal a cargo en la elaboración de las planillas, garantizando que se sigan los procedimientos establecidos y se mantenga la calidad en el servicio.

**EJECUTAR** normas y procedimientos legales vigentes en el ejercicio de sus funciones, de manera permanente, a fin de lograr los objetivos propuestos por la gestión de incorporación de personal competente, designaciones según perfil de cargos, pago de haberes del personal permanente, contratados (Nivel Central) del MSP y BS y demás adicionales de los Centros Financieros (SENASA y SENEPA).

**CONTROLAR**: la ejecución de actividades y tareas, dentro del ámbito de su competencia funcional y estructural, alineados con los programas de acción convenidos con su Dirección.

**REALIZAR** otras tareas pertinentes a su área de responsabilidad indicadas por su superior inmediato y/o por las máximas autoridades del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social.

(9) Cualidades requeridas por el Cargo

Conocimiento Normativo, Capacidad Analítica, Liderazgo, Proactividad, Integridad y ética, Habilidades Interpersonales, Adaptabilidad

(10) Conocimientos y experiencias requeridas por el cargo

**Conocimientos**: Leyes, Decretos de Reglamentación y Resoluciones que rigen los pagos de salarios y complementos de salarios de los funcionarios y

**Habilidades requeridas por el cargo**:

Habilidad analítica y toma de decisiones

Comunicacional en idiomas oficiales (español Guaraní).

Negociación y Resolución de Conflictos

Habilidad para supervisión de personas, administrar y gestionar bienes y otros elementos de la dependencia, gestionar recursos

**Formación Académica y Capacitación**:

Carreras de Administración de Empresas, Contabilidad, Economía, Derecho y Análisis de Sistemas.

**Experiencia Profesional**:

Experiencia Específica: 2 a 4 años en cargos similares (sector público o privado)

Experiencia General: 5 años, en el sector público o privado

Abg. Ma. Lorena Guzmán Cubilla

Dirección de Gestión de las Personas  
DGRRHH MSP y BS

Lic. Ana Victoria Ferreira P.  
Coordinadora  
Dirección de Relaciones Laborales  
M.S.P. y B.S.





**INSTITUCIÓN: MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL**  
**MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -**  
**COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO**

COMPONENTE: ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS  
 ESTÁNDAR: CONTEXTO ESTRATÉGICO DEL RIESGO  
 FORMATO: Contexto Estratégico – Análisis Externo

Nº: 63

Amenaza / Riesgo	(1) Amenazas	(2) Situación de Riesgo
1.1 Capacidad de definición de planes Estratégicos y operativos.	Gestión no integrada del nivel directivo con el nivel operativo. Ejecución discontinua de los planes y programas estratégicos y operativos.	Bajo nivel de cumplimiento de la Misión institucional
1.2 Orientación de la Institución al cumplimiento de sus funciones y objetivos.	Establecimiento de políticas operacionales muy generalizadas.	Gestión institucional dispersa y sin mayor impacto
1.3. Adecuada Estructura Organizacional para la toma de decisiones.	Aumento de la burocracia en el proceso de actualización de la Estructura Organizacional.	Incumplimiento del avance hacia la administración moderna de la institución
1.4. Comunicación y control de los directivos para la Operación de la Institución.	Ineficacia en el establecimiento de normas de comunicación para el cumplimiento de los procesos	Procesos ineficientes e inoportunos
<b>2. Capacidad Tecnológica</b>		
2.1. Habilidad técnica para ejecutar los procesos que le competen.	Designaciones de RR.HH. Con perfiles no compatibles para la ejecución de los procesos.	Labores ineficaces, ineficientes e inoportunos
2.2. Capacitación e Innovación.	Procesos no integrales insuficientes debido a insuficiente recursos presupuestarios	Incumplimiento de la Misión Institucional
2.3. Nivel de tecnología utilizada en los procesos de la institución.	Insuficiente asignación de recursos presupuestarios.	Baja efectividad. Información manipulable. Emisión de documentos fraudulentos
2.4. Nivel de integración de sus sistemas computarizados.	Inadecuada fluidez de la información y de los procesos. Fragmentación de la información	Dificultad para el logro de los objetivos
2.5. Controles existentes sobre la Tecnología aplicada.	Escasos controles en el uso de la tecnología, Ausencia de valoración del grado de vulnerabilidad de los sistemas tecnológicos	Vulnerabilidad de la tecnología. Inseguridad de la información (Software, Hardware)

*Lic. Ana Victoria Ferreira P.*  
 Coordinadora  
 Dirección de Asesoría Laborales  
 M.S.P. y B.S.



5

5

Handwritten scribbles at the bottom left of the page.

Handwritten scribbles at the bottom right of the page.

**INSTITUCIÓN: MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL**  
**MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -**  
**COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO**

COMPONENTE: ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS  
 ESTÁNDAR: CONTEXTO ESTRATÉGICO DEL RIESGO  
 FORMATO: Contexto Estratégico – Análisis Externo

Nº: 63

Amenaza / Riesgo	(1) Amenazas	(2) Situación de Riesgo
------------------	--------------	-------------------------

**3. Capacidad del Talento Humano**

3.1 Nivel de Competencia del Talento Humano en la Institución.	Servidores Públicos designados en puestos para el cual no tiene competencia	Labores ineficientes e inoportunas
3.2 Nivel de pertenencia de los funcionarios con la Institución.	Desconocimiento de las funciones. Ausencia de sentido de compromiso en el desempeño	Bajo rendimiento laboral
3.3 Suficiencia del Recurso Humano para atender las cargas laborales.	Inadecuada distribución de actividades. Alto nivel de ociosidad Bajo rendimiento. Resultado ineficiente	incumplimiento de mecanismos de control sobre la percepción de beneficios, y la contraprestación de horas trabajadas.

**4. Económicos**

4.1 Inflación.	En 2024, la tasa de variación anual del IPC en Paraguay ha mostrado una tendencia a la baja. En octubre de 2024, la tasa de inflación anual fue del 3,6%, lo que representa una disminución en comparación con el 5,1% de mayo de 2023.; persisten riesgos significativos, como las amenazas geopolíticas y las condiciones financieras restrictivas, que podrían afectar negativamente a la economía global. Está latente la amenaza de que los indicadores económicos y financieros a nivel global	1. Disminución en la posibilidad de adquisición de recursos y, el presupuesto institucional podría ser insuficiente para cubrir las necesidades proyectadas. 2. Menor cantidad de adquisiciones, contrataciones, capacitaciones, cobertura de programas de salud, alimentos, medicamentos debido al elevado alza de precios, que afecta a equipamientos, insumos y productos 3. Aumento excesivo de la canasta familiar atenta contra la calidad nutricional, generando vulnerabilidades a complicaciones en la salud.
4.2 Devaluación.	En 2024, la tasa de variación anual del IPC en Paraguay ha mostrado una tendencia a la baja. En octubre de 2024, la tasa de inflación anual fue del 3,6%, lo que representa una disminución en comparación con el 5,1% de mayo de 2023	

Lic. Ana Victoria Ferreira P.  
 Coordinadora  
 Dirección de Relaciones Laborales  
 M.S.P. y B.S.



C

C

**INSTITUCIÓN: MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL**  
**MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -**  
**COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO**

COMPONENTE: ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS  
 ESTÁNDAR: CONTEXTO ESTRATÉGICO DEL RIESGO  
 FORMATO: Contexto Estratégico – Análisis Externo

Nº: 63

Amenaza / Riesgo	(1) Amenazas	(2) Situación de Riesgo
4.3 Incrementos salariales de aplicación general.	Presupuesto institucional insuficiente, incrementos salariales de aplicación general, en término monetario impacta sobre el el presupuesto.	Desvinculaciones debido a recortes presupuestarios- Disminución de asignaciones económicas contempladas por la Ley. Las mejoras en las categorías salariales, distribuidas porcentualmente los reajustes por cada decil de ingreso.
1.4 Instrumentos Gravámenes.	Dificultad o imposibilidad de adquirir bienes, porque el dinero recaudado a través de los gravámenes, es insuficiente,	Deficiencia en el cumplimiento de objetivos institucionales,
1.5 Políticas de precios.	Respaldo insuficiente o restricciones para la adquisición de bienes y servicios.	Adquisición de bienes y servicios de baja calidad
1.6 Políticas de transferencia de recursos.	Burocracia excesiva	Lentitud en los procesos, en tanto, las presiones sobre la oferta inciden en un alza en los precios.
1.7 Estabilidad cambiaria.	Adquisición de bienes y servicios.	Deficiencia en el cumplimiento de objetivos institucionales
1.8 Estabilidad política monetaria.	Presupuesto desfasado.	Ineficiente cumplimiento de objetivos institucionales debido a la necesidad de que se establezca adecuadas bases macroeconómicas
1.9 Tendencias Inflacionarias.	Tendencias inflacionarias altas de acuerdo al Índice de Precios al Consumidor (IPC) del Banco Central de Paraguay (BCP).	Dificultad presupuestaria para la ejecución de proyectos conforme sean de importancia el índice de inflación

*Lic. Ana Victoria Ferreira P.*  
 Coordinadora  
 Dirección de Relaciones Laborales  
 M.S.P. y B.S.

*[Handwritten signature]*

*[Circular stamp: MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL, DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO Y CONTROL INTERNO]*  
*[Red rectangular stamp]*

C

C

1000

1000

**INSTITUCIÓN: MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL**  
**MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -**  
**COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO**

COMPONENTE: ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS  
 ESTÁNDAR: CONTEXTO ESTRATÉGICO DEL RIESGO  
 FORMATO: Contexto Estratégico – Análisis Externo

Nº: 63

Amenaza / Riesgo	(1) Amenazas	(2) Situación de Riesgo
1.10 Crecimiento económico.	Dificultad en el cumplimiento de la Misión de la institución.	Ausencia del desarrollo Institucional socio- económico en relación al índice inflacionario debido a incrementos de precios
<b>4. Politicos</b>		
2.1 Estabilidad Política.	Cambios constantes de autoridades hasta el nivel de Directores y coordinadores que inciden en las reformas institucionales	Lentitud o dificultad para el logro de objetivos institucionales.
2.2 Credibilidad en las instituciones del Estado.	Leyes desfasadas, normas técnicas contradictorias, personas no comprometidas, una situación de descreimiento, principalmente en los poderes del Estado.	Gestión institucional deficiente, pérdida de la confianza de los ciudadanos, deterioro de algunas instituciones con tendencia progresiva, situación que muchas veces afecta al mismo proceso de gobernabilidad.
2.3 Normas que afectan los objetivos de la Institución.	En las normas vigentes el principio de proporcionalidad en el ámbito del ejercicio de las funciones, aplicación de sanciones desmesuradas tanto económicas como penales. Desequilibrio económicos y legales a las fuentes de ingreso que dificultan el cumplimiento de lá Mision Institucional .	Dificultad para el desarrollo de los planes y programas en la cobertura prevista. Incumplimiento de roles sociales
2.4 Modificaciones legales a las fuentes de ingreso de la Institución.	Desequilibrio económico y el Ministerio de Hacienda mantendrá el equilibrio presupuestario y resguardará el cumplimiento del Plan de Ejecución.	Dificultad presupuestaria para la ejecución de programas, fuente de ingreso insuficiente o necesidad de cambio de fuente de ingreso.
2.5 Modificaciones legales a la estructura de gastos de la Institución.	Disminución de presupuesto anual solicitado	Imposibilidad de cumplir los compromisos económicos proyectados

*Lic. Ana Victoria Ferrero P.*  
 Coordinadora  
 Sección de Asesoría y Labores  
 M.S.P. y B.S.

*[Handwritten signature]*

*[Red rectangular stamp]*  


0

0

10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47  
48  
49  
50  
51  
52  
53  
54  
55  
56  
57  
58  
59  
60  
61  
62  
63  
64  
65  
66  
67  
68  
69  
70  
71  
72  
73  
74  
75  
76  
77  
78  
79  
80  
81  
82  
83  
84  
85  
86  
87  
88  
89  
90  
91  
92  
93  
94  
95  
96  
97  
98  
99  
100

101  
102  
103  
104  
105  
106  
107  
108  
109  
110  
111  
112  
113  
114  
115  
116  
117  
118  
119  
120  
121  
122  
123  
124  
125  
126  
127  
128  
129  
130  
131  
132  
133  
134  
135  
136  
137  
138  
139  
140  
141  
142  
143  
144  
145  
146  
147  
148  
149  
150

**INSTITUCIÓN: MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL**  
**MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -**  
**COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO**

COMPONENTE: ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS  
 ESTÁNDAR: CONTEXTO ESTRATÉGICO DEL RIESGO  
 FORMATO: Contexto Estratégico – Análisis Externo

Nº: 63

Amenaza / Riesgo	(1) Amenazas	(2) Situación de Riesgo
2.6 Normativas sobre el ingreso y retiro de Funcionarios.	Existencia de normativas generales, normativas excepcionales, leyes especiales	Ingreso de Funcionarios que no cumplen con los perfiles requeridos por la institución o el proceso establecido en el plan de retiro
<b>5. Sociales</b>		
3.1 Porcentaje de Población que presenta necesidades básicas insatisfechas	Incumplimiento de leyes que favorecen el problema de la pobreza, con una serie de dificultades, para el desarrollo humano.	Migraciones irregulares de comunidades por necesidades básicas insatisfechas, sobrecarga el insuficiente servicio público existente y empeora las inadecuadas condiciones sanitarias (sin acceso a agua potable)
3.2 Diversidades étnicas y culturales.	Dificultad en dar salidas positivas a las diversidades.	Inadecua fluidez en la comunicación y transmisión de la información. Dificultad en administrar una gran diversidad cultural, hace que Paraguay sea un país particular y diferente, en constante evolución
3.3 Situaciones de orden público.	Inestabilidad Social, manifestaciones. El orden público sobrepasado.	Trámites institucionales afectados, organización del Estado; sus relaciones con otros Estados y con los particulares alterados. Orden público alterado
3.4 Situaciones de Desplazamiento Social.	Inestabilidad Social. Manifestaciones. Desplazamiento forzado de las personas, violaciones de los derechos humanos.	Trámites institucionales afectados. Desplazamiento forzado Efectos del desplazamiento en la población que experimenta esa situación y en las comunidades afectadas en lo laboral, relacional
3.5 Nivel de Desempleo.	Desaceleración económica. Panorama inflacionario, el desempleo	Imposibilidad de regular la situación migratoria. Políticos inescrupulosos

Lic. Ana Victoria Ferrigno P.  
 Coordinadora  
 Dirección de Atención al Ciudadano  
 M.S.P. - P.B.S.





**INSTITUCIÓN: MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL**  
**MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -**  
**COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO**

COMPONENTE: ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS  
ESTÁNDAR: CONTEXTO ESTRATÉGICO DEL RIESGO  
FORMATO: Contexto Estratégico – Análisis Externo

Nº: 63

Amenaza / Riesgo	(1) Amenazas	(2) Situación de Riesgo
3.6 Nivel de Delincuencia.	Ausencia de seguridad por parte de empresarios y/o inversores. Aumento de los índices de inseguridad con todo tipo de actos delictivos,	Aumento del nivel de delincuencia que estabiliza una percepción negativa de la actividad. Delitos menores, delitos violentos, contrabando, blanqueo de dinero, policía corrupta y muchos otros. Solo toma medidas preventivas básicas, y estarás bien.

**Elaborado por:**

Lic. Ana Ferreira

Fecha: 18/11/2024

**Revisado por :**

Abg. Lorena Reguera

Fecha: 18/11/2024

Abg. Julio Benitez

Fecha: 18/11/2024

Abg. Juan Marcelo Estigarribia

Fecha: 18/11/2024

Lic. Bernardo Ferreira González

Fecha: 18/11/2024

**Aprobado por:**

Abg. Emilio Gómez

Fecha: 18/11/2024



( )

( )

**INSTITUCIÓN: MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENSTAR SOCIAL**  
**MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO**  
**COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO**

**COMPONENTE: ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS**  
**ESTÁNDAR: CONTEXTO ESTRATÉGICO**  
**FORMATO: Contexto Estratégico - Análisis Interno**  
**Nº: 64**

Debilidad / Riesgo	(1) Debilidades	(2) Situación de Riesgo
Grupo - Capacidades		
<b>1. Capacidad Directiva</b>		
1.1 Imagen que proyecta el Nivel Directivo de la Institución.	Duda acerca de la confiabilidad y credibilidad de los procesos. Ausencia de liderazgo claro y firme.	Escaso compromiso Institucional. Desmotivación del talento humano. Bajo rendimiento.
1.2 Capacidad de definición de planes Estratégicos y operativos.	Gestión no integrada del nivel directivo con el nivel operativo. Ejecución discontinua de los planes y programas estratégicos y operativos.	Bajo nivel de cumplimiento de la Misión institucional
1.3 Orientación de la Institución al cumplimiento de sus funciones y objetivos.	Establecimiento de políticas operacionales muy generalizadas.	Gestión Institucional dispersa y sin mayor impacto
1.4. Adecuada Estructura Organizacional para la toma de decisiones.	Aumento de la burocracia en el proceso de actualización de la Estructura Organizacional.	Incumplimiento del avance hacia la administración moderna de la institución
1.5. Comunicación y control de los directivos para la Operación de la Institución.	Ineficacia en el establecimiento de normas de comunicación para el cumplimiento de los procesos	Procesos ineficientes e inoportunos
<b>2. Capacidad Tecnológica</b>		
2.1. Habilidad técnica para ejecutar los procesos que le competen.	Designaciones de RR.HH. Con perfiles no compatibles para la ejecución de los procesos.	Labores ineficaces, ineficientes e inoportunos
2.2. Capacitación e Innovación.	Procesos no integrales insuficientes debido a insuficiente recursos presupuestarios	Incumplimiento de la Misión Institucional
2.3. Nivel de tecnología utilizada en los procesos de la Institución.	Insuficiente asignación de recursos presupuestarios.	Baja efectividad. Información manipulable. Emisión de documentos fraudulentos
2.4. Nivel de Integración de sus sistemas computarizados.	Inadecuada fluidez de la información y de los procesos. Fragmentación de la información	Dificultad para el logro de los objetivos

*Lic. Ana Victoria Ferreira P.*  
 Coordinadora  
 Dirección de Inspección de Laboratorios  
 M.S.P. Y B.S.

*[Handwritten signature]*



3

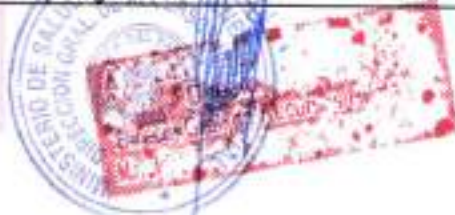
3

**INSTITUCIÓN: MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENSTAR SOCIAL**  
**MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO**  
**COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO**

**COMPONENTE: ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS**  
**ESTÁNDAR: CONTEXTO ESTRATÉGICO**  
**FORMATO: Contexto Estratégico - Análisis Interno**  
**Nº: 64**

Debilidad / Riesgo	(1) Debilidades	(2) Situación de Riesgo
Grupo - Capacidades		
2.5. Controles existentes sobre la Tecnología aplicada.	Escasos controles en el uso de la tecnología, Ausencia de valoración del grado de vulnerabilidad de los sistemas tecnológicos	Vulnerabilidad de la tecnología. Inseguridad de la información (Software, Hardware)
<b>3. Capacidad del Talento Humano</b>		
3.1 Nivel de Competencia del Talento Humano en la Institución.	Servidores Públicos designados en puestos para el cual no tiene competencia	Labores ineficientes e inoportunas
3.2 Nivel de pertenencia de los funcionarios con la Institución.	Desconocimiento de las funciones. Ausencia de sentido de compromiso en el desempeño	Bajo rendimiento laboral
3.3 Suficiencia del Recurso Humano para atender las cargas laborales.	Inadecuada distribución de actividades. Alto nivel de ociosidad. Bajo rendimiento. Resultado ineficiente	incumplimiento de mecanismos de control sobre la percepción de beneficios, y la contraprestación de horas trabajadas.
<b>4. Capacidad Competitiva</b>		
4.1 Impacto de los bienes y servicios entregados por la Institución a sus grupos de interés.	Recursos administrativos insuficiente	Cumplimiento ineficiente en la cobertura. Usuarios insatisfechos por la inadecuada calidad de los servicios
4.2 Cobertura y eficiencia de los servicios que presta o bienes que suministra la Institución.	Insuficiente cobertura, Inadecuada calidad de los servicios prestados.	Incumplimiento de los objetivos misionales
4.3 Conocimiento oportuno y capacidad de atención a las quejas y reclamos de sus grupos de interés.	Debilidad en el manejo de la información. Desinterés en satisfacer con integridad a las partes en cuestión	Incompetencia en las labores
4.4 Existencia de procesos que permitan conocer las quejas y reclamos de los grupos de interés.	Inadecuados canales para una comunicación fluida. Inadecuada centralización de los procesos	Alejamiento de los grupos de interés. Ausencia de confianza a la gestión del nivel central
4.5. Alianzas estratégicas con otras Instituciones.	Falta de socialización y/o ejecución de las alianzas y las ventajas institucionales.	Debilidad en la renovación de acuerdos
<b>5. Capacidad Financiera</b>		
5.1 Deficit/superavit acumulado o proyectado.	Insuficiente asignación presupuestaria	Inadecuado uso de los recursos. Resultados poco beneficiosos para la población
5.2 Estructura de Ingresos.	Fuentes de ingreso	Bajo indicadores de liquidez
5.3 Estructura de Gastos	Rigidez del presupuesto aprobado	Condicionamiento para adquirir obligaciones

Lic. Ana Victoria Ferreira P.  
 Coordinadora  
 Dirección de Evaluación Laboral  
 M.S.P. y B.S.J.



3

3

**INSTITUCIÓN: MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENSTAR SOCIAL**  
**MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO**  
**COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO**

**COMPONENTE: ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS**  
**ESTÁNDAR: CONTEXTO ESTRATÉGICO**  
**FORMATO: Contexto Estratégico - Análisis Interno**  
**Nº: 64**

<b>Debilidad / Riesgo</b>	<b>(1) Debilidades</b>	<b>(2) Situación de Riesgo</b>
<b>Grupo - Capacidades</b>		
5.4 Efecto (fiscal- económico-financiero) de las políticas de ingresos.	Baja Recaudación	Atrasos en el cumplimiento de los objetivos institucionales
5.4 Efecto (fiscal- económico-financiero) de las políticas de gastos.	Dependencia de los Recursos	Atrasos en el cumplimiento de los objetivos institucionales
5.5 Estructura y sostenibilidad de la deuda.	Presupuesto insuficiente. Inadecuada proyección de gastos. Limitaciones en la disponibilidad financiera	Baja capacidad de pago.

**Elaborado por:**

Lic. Ana Ferreira

Fecha: 18/11/2024

**Revisado por :**

Abg. Lorena Reguera

Fecha: 18/11/2024

Abg. Julio Benítez

Fecha: 18/11/2024

Abg. Juan Marcelo Estigarríbia

Fecha: 18/11/2024

Lic. Bernardo Ferreira González

Fecha: 18/11/2024

**Aprobado por:**

Abg. Emilio Gómez

Fecha: 18/11/2024



3

3

INSTITUCIÓN: MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL

**MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -**

COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO

COMPONENTE: ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

ESTÁNDAR: CONTEXTO ESTRATÉGICO DEL RIESGO

FORMATO: Informe de Contexto Estratégico

Nº: 65

**INFORME DEL CONTEXTO ESTRATÉGICO**

**DIAGNÓSTICO DEL CONTEXTO EXTERNO**

El análisis del contexto estratégico del riesgo a nivel externo, según los factores indicados en los Formatos 63,1 y 63,2, revela una debilidad en la capacidad de prever diversas situaciones o escenarios posibles. Los factores económicos y políticos influyen en la estructura presupuestaria, así como en los ingresos y gastos, generando situaciones que representan riesgos para el logro de los objetivos institucionales del M.S.P.B.S.

**DIAGNÓSTICO DEL CONTEXTO INTERNO**

El análisis del contexto estratégico del riesgo a nivel interno, según los factores mencionados en el Formato 64, reveló una falta de asimilación de las normas legales y técnicas. Una de las principales debilidades está relacionada con el nivel de competencia de los funcionarios, quienes requieren más capacitación en el uso de herramientas tecnológicas. Finalmente, la capacidad directiva debe tener un mayor protagonismo en la definición, ejecución y seguimiento de los planes estratégicos, mejorando los mecanismos de gestión de la comunicación e información interna y externa para facilitar la identificación de problemas en la ejecución de las funciones y tareas diarias dentro de cada dependencia, ya sea de apoyo, estratégica o misional.

**Elaborado por:**

Lic. Ana Ferreira

Fecha: 18/11/2024

**Revisado por :**

Abg. Lorena Reguera

Fecha: 18/11/2024

Abg. Julio Benitez

Fecha: 18/11/2024

Abg. Juan Marcelo Estigarribia

Fecha: 18/11/2024

Lic. Bernardo Ferreira González

Fecha: 18/11/2024

**Aprobado por:**

Abg. Emilio Gómez

Fecha: 18/11/2024



3

3

3

MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -  
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO

COMPONENTE: ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

ESTÁNDAR: IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS

FORMATO: Identificación de Riesgos - Objetivos Institucionales

N°: 66

(1) OBJETIVO INSTITUCIONAL	(2) RIESGOS	(3) DESCRIPCIÓN	(4) AGENTE GENERADOR	(5) CAUSAS	(6) EFECTOS
Fortalecer la gestión institucional orientada al cumplimiento eficientes de los propósitos misionales	Demora, por la carencia de automatización de datos en los sistemas e integración entre sistemas, produce errores o pérdidas de datos, lo que complica la toma de decisiones en tiempo oportuno.	Ineficiencia operativa en el cumplimiento de los objetivos y tardanza en la toma de decisiones.	Persona	La información dispersa genera desacuerdos y dudas en la toma de decisiones.	La falta de decisiones oportunas o la demora en implementar soluciones puede afectar la calidad de los procesos en la organización.
	Demora, por la carencia de sistemas informáticos no integrados de sistemas informáticos no integrados, Recursys en la central y Rh mini en los servicios.	Ineficiencia en estrategias claras para la integración del sistema, ocasiona pérdida de tiempo buscando información, afecta la productividad en los tiempos de respuestas.	Persona	Inexistencia de un sistema integrado entre el sistema y el sistema, se encuentra fragmentado Recursys en la central y Rh mini en los servicios.	Dificultades al solicitar toda la información requerida para el análisis y la toma de decisiones.
	El ausentismo en el lugar de trabajo u otros lugares designados en cumplir funciones.	La ausencia de funcionarios clave puede generar una disminución de la eficiencia y el rendimiento general de la organización. Las tareas pueden quedar pendientes o se deben redistribuir, lo que puede sobrecargar a otros presentes y afectar la calidad del trabajo.	Persona	Falta de motivación o compromiso, el ausentismo puede estar relacionado con la desmotivación, estrés laboral o insatisfacción con el trabajo.	La ausencia de empleados con funciones específicas genera vacíos en los procesos, lo que disminuye la eficiencia operativa.

Elaborado por:

Lic. Ana Ferreira

Revisado por:

Fecha: 18/11/2024

Abg. Lorena Reguera

Abg. Julio Benítez

Fecha: 18/11/2024

Abg. Juan Marcelo Estigarribia

Fecha: 18/11/2024

Lic. Bernardo Ferreira González

Fecha: 18/11/2024

Aprobado por:

Abg. Emilio Gómez

Fecha: 18/11/2024



100

0

0

**MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP  
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO**

COMPONENTE: ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS  
 ESTÁNDAR: IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS  
 FORMATO: Identificación de Riesgos - Macroprocesos  
 N°: 47

(1) MACROPROCESO	(2) OBJETIVO	(3) RIESGOS	(4) DESCRIPCIÓN	(5) AGENTE GENERADOR	(6) CAUSAS	(7) EFECTOS
Gestión de Talento Humano - Dirección General de Recursos Humanos	Asegurar la disponibilidad de personas calificadas, comprometidas y motivadas.	Incumplimiento	La carencia de capacitación o conocimientos adecuados del personal para manejar y elaborar informes impide realizar aquello que se está obligado.	Personas	Falta de capacitación e inducción.	Incumplimiento de objetivos.
		Desacuerdo en la gestión del personal	Deterioro y Obsolescencia mobiliaria el mobiliario puede no ser lo suficientemente ergonómico, lo que puede causar fatiga y lesiones a los funcionarios. Obsolescencia de mobiliario, sucesos imprevistos, causando daño físico.	Personas	Lesiones y accidentes físicos de funcionarios.	Incumplimiento de objetivos.
		Demora	Demora por falta de sistemas informáticos no integrados. Recursivos en la central y filiales en los servicios.	Personas	Retrasos, Ineficiencia.	Incumplimiento de objetivos.

Elaborado por:

Lic. Ana Ferreira

Fecha: 18/11/2024

Revisado por:

Abg. Lorena Reguera

Fecha: 18/11/2024

Abg. Julio Benítez

Fecha: 18/11/2024

Abg. Juan Marcelo Estigarribia

Fecha: 18/11/2024

Lic. Bernardo Ferreira González

Fecha: 18/11/2024

Aprobado por:

Abg. Emilio Gómez

Fecha: 18/11/2024



3

3

3

INSTITUCIÓN: MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL  
**MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -**  
**COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO**

COMPONENTE: ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS  
 ESTÁNDAR: IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS  
 FORMATO: Identificación de Riesgos - Procesos  
 N°: 68

MACROPROCESO: DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS - TALENTO HUMANO CÓDIGO:

(1) PROCESO	(2) OBJETIVO	(3) RIESGOS	(4) DESCRIPCIÓN	(5) AGENTE GENERADOR	(6) CAUSAS	(7) EFECTOS
Dirección de Gestión de Planeamiento	Establecer la provisión salarial y complementaria del personal permanente y contratado de cada ejercicio fiscal, conforme a las disposiciones y normativas legales vigentes.	R1 Pérdida o daño de documentos.	Detenoreo o destrucción de documentos importantes debido a factores como espacios reducidos, incendios, o manejo inadecuado.	Gestión de personas y procesos	Irresponsabilidad. Desatención. Desinertencia. Detenoreo del mobiliario.	Incumplimiento de objetivos.
Dirección de Gestión de Haberes	Procesar pago salarial Asignaciones complementarias y pagos ocasionales del personal permanente y contratado de cada ejercicio fiscal, conforme a las disposiciones, normativas legales vigentes y dar cumplimiento a la ley de transparencia.	Demora	1- Tardanza en la recepción de provisiones presupuestarias. 2- Tardanza en la recepción de informes de pago de Remuneración extraordinaria y adicional.	Gestión de personas y procesos	1-Sobrecarga de trabajo. 2- Priorización y/o acumulación de trabajo.	Demora operativa
Dirección de Gestión de Relaciones Laborales	Garantizar una gestión eficiente y transparente de control del personal asegurando el cumplimiento de las normativas legales vigentes.	R3 Obsolescencia tecnológica	Uso de tecnologías obsoletas o incompatibles, lo que puede generar riesgos de disponibilidad, integridad o confidencialidad.	Personas	Retraso	Incumplimiento de objetivos
Dirección de Desarrollo de las Personas	Establecer las Directrices para el fortalecimiento de la Gestión y desarrollo del talento Humano de la organización promoviendo la realización, concursos públicos, desarrollos profesionales para el desempeño público, a fin de brindar servicio de excelencia.	R4 El proceso de financiamiento a capacitaciones no culmina.	El proceso conlleva una serie de actividades que están sujetas a la ejecución de otras dependencias.	Gestión de personas y procesos	Insuficiente celeridad o flujograma de definición de procedimientos y responsabilidades.	El proceso se efienteca o no se culmina.

**Elaborado por:**  
 Lic. Ana Ferreira Fecha: 18/11/2024

**Revisado por:**

Abg. Lorena Requena Fecha: 18/11/2024

Abg. Julio Benítez Fecha: 18/11/2024

Abg. Juan Marcelo Estigarribia Fecha: 18/11/2024

Lic. Bernardo Ferreira González Fecha: 18/11/2024

**Aprobado por:**  
 Abg. Emilio Gómez Fecha: 18/11/2024



2

3

10

INSTITUCIÓN: MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL  
**MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -**  
**COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO**

COMPONENTE: ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS  
 ESTÁNDAR: IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS  
 FORMATO: Identificación de Riesgos - Subproceso  
 N°: 09

MACROPROCESO: DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS - GESTIÓN DE TALENTOS HUMANOS

CÓDIGO:

PROCESO: DIRECCIÓN DE PLANEAMIENTO, DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE HABERES, DIRECCIÓN DE RELACIONES LABORALES, DIRECCIÓN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

CÓDIGO:

(1) Subproceso	(2) OBJETIVO	(3) RIESGOS	(4) DESCRIPCIÓN	(5) AGENTE GENERADOR	(6) CAUSAS	(7) EFECTOS
GESTIÓN DE LA UNIDAD DE DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTA	Controlar y Verificar el cumplimiento establecido en las leyes vigentes para la elaboración y presentación de la Declaración Jurada de Bienes y Rentas Activas/Pasivas de los funcionarios permanentes, contratados y comisionados, así también la Declaración Jurada de Intereses de los sujetos obligados del MSPYSB.	La no presentación en forma y tiempo de las Constancias de la DUBR / CUI	El mecanismo de creación y presentación de las Declaraciones Juradas se establecen en las Leyes vigentes.	Gestión de personas y procesos	Falta de información y conocimiento, poca apertura de los Recursos Humanos.	Sanción y multas / Retención de remuneraciones
DEPARTAMENTO DE PRESUPUESTO	Aplicar controlar y verificar pagos complementarios al personal permanente y contrato en el marco de lo establecido en las disposiciones legales vigentes.	Pérdida o daño de documentos.	Detenido o destrucción de documentos importantes debido a factores como incendios, inundaciones o manejo inadecuado.	Personas	Irresponsabilidad, Desatención, Desinterés, Detenido del mobiliario.	Incumplimiento de objetivos.
DEPARTAMENTO DE CONTROL DE REMUNERACIÓN DEL PERSONAL	Mantener actualizado el sistema nacional de recursos humanos (SNARH), módulo legal permanente y contratado, conforme a las disposiciones vigentes.	Falta de RRHH	Cantidad insuficiente de personas idoneas para el desarrollo de las actividades	Autoridades	Falta de políticas para incorporación, retención de RRHH	Sin políticas claras de retención de empleados pueden sentirse desmotivados y buscar oportunidades en otras áreas, puede llevar a una pérdida de talento y experiencia, e incumplimiento de objetivos en el proceso de trabajo.
DEPARTAMENTOS DE LEGAJOS	Verificar, clasificar, controlar y custodiar los documentos que conforman el legajo de cada funcionario permanente o contratado, en forma física y digital conforme a las normativas legales vigentes del MSPYSB.	Pérdida o daño de documentos.	Detenido o destrucción de documentos importantes debido a factores como incendios, inundaciones o manejo inadecuado.	Personas	Irresponsabilidad, Desatención, Desinterés, Detenido del mobiliario.	Incumplimiento de objetivos.
DEPARTAMENTO DE REMUNERACIÓN PERMANENTE	Asegurar la correcta aplicación de los actos administrativos y pagos de los salarios del personal cumpliendo con todas las normativas legales en tiempo y forma.	Faltas de software	Falta de ajuste en el conjunto de programas diseñados para el proceso de elaboración de las planillas.	Personas	Falta de mantenimiento de Software	Demora en la presentación de las Planillas
DEPARTAMENTO DE REMUNERACIÓN CONTRATO	Elaborar y verificar las planilla de pago en concepto de salario del personal contratado en los objetos del gasto 141, 142, 143, 144, 145, 146 de conformidad a las normativas legales vigentes y a los objetivos institucionales.	Problemas de Sistemas-Software	Apoyo de la Empresa externa, considerando que son los administradores del Sistema	Personas	Sistema inadecuado	Dificultad en la elaboración de planillas
DEPARTAMENTO DE REMUNERACIÓN COMPLEMENTARIA	Correcta elaboración de las planillas para los pagos de asignaciones complementarias (Bonificación Costo de Residencia y Gratificación por servicios especiales) y al cálculo y elaboración de planilla para los pagos de remuneraciones temporales ( horas extraordinarias y horas adicionales) conforme a disposiciones legales.	Error	Acción equivocada, error involuntario en las planillas presentadas	Personas	Desatención, desorganización	Demora en la presentación Nota de Transferencia
DEPARTAMENTO DE CONTROL DEL PERSONAL	Seleccionar, incorporar, motivar, recolectar y administrar los mecanismos de control de eventos de entrada (salida de marcaciones de recursos humanos de la institución a fin de brindar datos debudados e información para la toma de decisiones a nivel institucional.	Error en la clasificación de registros	Sistema informático sin la capacidad adecuada a los requerimientos a las labores de e-gov Data	Sistema informático, documental	Sistema obsoleto documentos con datos erróneos	Incumplimiento del objetivo

Abg. Ma. Lorena Reguera Cubilla,  
 Directora  
 Dirección de Desarrollo de las Personas  
 DGRHH MSPYSB

Lic. Ana Victoria Ferreira P.  
 Coordinadora  
 Dirección de Relaciones Laborales  
 MSPYSB

Lic. Bernardo Ferreira, Director  
 Dirección de Gestión de Haberes  
 Dirección General de Dirección Regional - MSP y I



2

3

INSTITUCIÓN: MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL  
**MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -**  
**COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO**

COMPONENTE: ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS  
 ESTÁNDAR: IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS  
 FORMATO: Identificación de Riesgos – Subprocesos  
 N°: 89

MACROPROCESO: DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS - GESTIÓN DE TALENTOS HUMANOS

CÓDIGO:

PROCESO: DIRECCIÓN DE PLANEAMIENTO, DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE HABERES, DIRECCIÓN DE RELACIONES LABORALES, DIRECCIÓN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS  
 CÓDIGO:

(1) Subproceso	(2) OBJETIVO	(3) RIESGOS	(4) DESCRIPCIÓN	(5) AGENTE GENERADOR	(6) CAUSAS	(7) EFECTOS
DEPARTAMENTO DE FISCALIZACIÓN DEL PERSONAL	Seleccionar, incorporar, monitorear los recursos humanos a fin de lograr la permanencia efectiva del personal en sus respectivos lugares de trabajo.	Obsolescencia tecnológica.	Uso de tecnologías obsoletas o incompatibles, lo que puede generar riesgos de disponibilidad, integridad o confidencialidad.	Personas	Retraso	Incumplimiento de objetivos.
DEPARTAMENTO DE MEDIACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	Administrar las documentaciones oficiales de la Dirección de Relaciones Laborales y la producción de documentos inherentes al reglamento interno y demás normas legales vigentes asesorar y brindar seguimiento a los conflictos sueltados hasta su culminación apoyando el diálogo entre las partes.	Reducida disposición de recursos humanos especializados en el área.	Se cuenta con un reducido plantel de recursos humanos para dar atención a todos los casos conflictivos que precisen mediación.	D.G./RR.HH	Insuficiente espacio físico para albergar a más profesionales del área.	Lentitud de los procesos de mediación.
GESTIÓN DEL EMPLEO	Gestionar y realizar los informes de solicitudes de traslado de funcionarios de todas las dependencias del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social.	R1 Reducida disposición de recursos humanos en el área.	Se cuenta con un reducido plantel para dar atención a todas las solicitudes, teniendo en cuenta la revisión priorizada de los documentos que avalían el pedido.	DISTINTAS DEPENDENCIAS DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA.	Insuficiente espacio físico para albergar a más profesionales del área, falta de documentación que se acompañan a las solicitudes que se generan en las distintas unidades de Recursos Humanos del MSPyBS	Lentitud y atraso en la formulación de los informes que deben ser remitidos a la Dirección de Desarrollo de las Personas.
GESTIÓN DEL RENDIMIENTO	Construir el Sistema de Evaluación del Rendimiento, de conformidad con la Política y Proyección de la Dirección General de Recursos Humanos en Instituciones y Regiones Sanitarias del MSPyBS	Ineficaz cumplimiento del marco legal. Deficiente cumplimiento de las normas técnicas y de las escalas de valoración.	Evaluadores y evaluados con limitaciones para la aplicación del sistema de evaluación y proyección de desarrollo y las escalas de valoración por sector ocupacional.	Personas	Métodos y Técnicas de enseñanza-aprendizaje inadecuados	Infringimiento de reglamentos -Resultado ineficiente.
GESTIÓN DEL DESARROLLO	Planificar, coordinar y supervisar los programas de capacitación y formación, que estimulen el crecimiento profesional y personal de los funcionarios y personal contratado del M.S.P. Y B.S	El proceso de financiamiento a capacitaciones no cumple.	El proceso conlleva una serie de actividades que están sujetas a la ejecución de otras dependencias.	Gestión de personas y procesos	Insuficiente celeridad o flujo de definición de procedimientos y responsabilidades	El proceso se entorpece o no se cumple.
GESTIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL	Es responsable directo de la Planificación, Supervisión y Control de los procesos vinculados al Plan Integral de la Salud del trabajador en todas las dependencias del MSPyBS, a través de la seguridad e higiene laboral, la ergonomía y la psicología y medicina del trabajo conforme a las leyes y normativas vigentes.	Reducida disposición de recursos humanos especializados en el área de psiquiatría.	Falta del profesional de psiquiatría, ya que contamos con médicos clínicos y profesionales psicólogos clínicos y laborales.	D.G.RR.HH.	No se cuenta con profesional para el área.	Falta presupuestaria

Elaborado por:

Lic. Ana Ferreira

Fecha: 18/11/2024

Revisado por:

Abg. Lorena Reguera

Fecha: 18/11/2024

Abg. Julio Benítez

Fecha: 18/11/2024

Abg. Juan Marcelo Estigambia

Fecha: 18/11/2024

Lic. Bernardo Ferreira González

Fecha: 18/11/2024

Aprobado por:

Abg. Emilio Gómez

Fecha: 18/11/2024



2

3

20

**MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL**  
**MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECI**  
**COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO**

**COMPONENTE:** ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS  
**ESTÁNDAR:** IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS  
**FORMATO:** Identificación de Riesgos – Actividades  
**Nº:** 70

**MACROPROCESO:** GESTIÓN DE TALENTOS HUMANOS - DIRECCIÓN GENERAL DE RR.HH. **CODIGO:**

**(1) PROCESO:** Dirección de Planeamiento, Dirección de Haberes, Dirección de Relaciones Laborales, Dirección de Desarrollo de las Personas **CODIGO:**

**(2) SUBPROCESO:** Departamento de Presupuesto, Departamento de Control de Remuneración del Personal SINARH, Departamento de Legajos, Gestión del Desarrollo **CODIGO:**

(3) ACTIVIDADES	(4) OBJETIVO	(5) RIESGOS	(6) DESCRIPCIÓN	(7) AGENTE GENERADOR	(8) CAUSAS	(9) EFECTOS
Monitoreo de Recursos Humanos insitu, en horario laboral de trabajo.	Seleccionar, incorporar, monitorear los recursos humanos a fin de lograr la permanencia efectiva del personal en sus respectivos lugares de trabajo.	Desacierto	Una interpretación incorrecta de los datos podría llevar a conclusiones inadecuadas o imprecisas. En el momento de la fiscalización a funcionarios de Blancos manejar todos los datos en caso que haya cambio de horarios, cambio de guardia.	Personas	Interpretación incorrecta	Conclusiones inadecuadas o imprecisas, posible toma de decisiones erróneas.
Elaborar cronogramas de planificación y establecer mecanismos de reconocimiento, promoción de carrera para el desarrollo de progreso de las personas, en las mismas instituciones en las cuales desempeñan funciones, de conformidad a las políticas de promoción.	Planificar, coordinar y supervisar los programas de capacitación y formación, que estimulen el crecimiento profesional	Inexactitud	La falta de rigurosidad en la preparación de los expedientes en la presentación al comité resta oportunidad de capacitación a los funcionarios.	Personas	Baja calidad en la documentación	Falta de credibilidad por parte de las personas que presentan sus expedientes para recibir la capacitación.

**Elaborado por:** Lic. Ana Ferreira *[Firma]* Fecha: 26/11/2024

**Revisado por:** Abg. Juan Marcelo Estigarribia *[Firma]* Fecha: 26/11/2024

Lic. Bernardo Ferreira González *[Firma]* Fecha: 26/11/2024

Abg. Julio Benitez *[Firma]* Fecha: 26/11/2024

Abg. María Lorena Romero Cubilla *[Firma]* Fecha: 26/11/2024

**Aprobado por:** Abg. Emilio José Gómez Figueredo *[Firma]* Fecha: 26/11/2024



3

3

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47  
48  
49  
50  
51  
52  
53  
54  
55  
56  
57  
58  
59  
60  
61  
62  
63  
64  
65  
66  
67  
68  
69  
70  
71  
72  
73  
74  
75  
76  
77  
78  
79  
80  
81  
82  
83  
84  
85  
86  
87  
88  
89  
90  
91  
92  
93  
94  
95  
96  
97  
98  
99  
100

**MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL**  
**MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP**  
**COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO**

**COMPONENTE:** ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS  
**ESTÁNDAR:** IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS  
**FORMATO:** Identificación de Riesgos – Actividades  
**N°:** 70

**MACROPROCESO:** GESTION DE TALENTOS HUMANOS - DIRECCIÓN GENERAL DE RR.HH.

**CODIGO:**

**(1) PROCESO:** Dirección de Planeamiento, Dirección de Haberes, Dirección de Relaciones Laborales, Dirección de Desarrollo de las Personas

**CODIGO:**

**(2) SUBPROCESO:** Departamento de Presupuesto, Departamento de Control de Remuneración del Personal SINARH, Departamento de Legajos, Gestión del Desarrollo

**CODIGO:**

(3) ACTIVIDADES	(4) OBJETIVO	(5) RIESGOS	(6) DESCRIPCIÓN	(7) AGENTE GENERADOR	(8) CAUSAS	(9) EFECTOS
Elaborar planilla de pagos permanentes y planillas de contratados para pago de funcionarios.	Aplicar controlar y verificar pagos complementarios al personal permanente y contrato en el marco de lo establecido en las disposiciones legales vigentes.	Inexactitud	Una planilla mal elaborada podría llevar a un pago ineficiente a los funcionarios.	Gestión de Personas	Inadecuada elaboración de planilla de pago	Planillas inexactas elaboradas para pagos ineficiente a los funcionarios del MSPBS.
Cumplir con la revisión regula revisar y actualizar la información de los empleados, incluyendo datos personales, laborales y de desempeño	Mantener actualizado el sistema nacional de recursos humanos (SNARH), modulo legajos permanente y contratado, conforme a las disposiciones vigentes.	Incumplimiento	La falta de cumplimiento de la revisión regula y la actualización de la información de funcionarios arroja desajustes en las informaciones dadas.	Gestión de Personas	Incumplimiento de plazos	Retraso en la entrega de resultados, incumplimiento de plazos y objetivos, provision de datos incorrectos.
Recepción de expedientes de diferentes departamentos, resolución de comisionamientos, resoluciones por multas.	Verificar, clasificar, controlar y custodiar los documentos que conforman el legajo de cada funcionario permanente o contratado, en forma física y digital conforme a las normativas legales vigentes del MSPBS.	Inexactitud	Los datos recopilados pueden ser inexactos en la hora de archivar, o expedientes incompletos que afectaría la validez.	Personas	Calidad de datos	Datos inexactos, incompletos, afectando la validez.
			Las fuentes de información pueden proporcionar datos incorrectos o insuficientes, resoluciones no legibles en copias	Personas	Información inadecuada	Calidad deficiente de la investigación debido a datos incorrectos o insuficientes, compromete la integridad de los resultados

Abg.   
 Directora Ejecutiva  
 Dirección de Gestión de las Personas  
 DGERRH MSPYBS

**Lic. Ana Victoria Ferreira P.**  
 Coordinadora  
 Dirección de Relaciones Laborales  
 M.S.P. y B.S.

**Lic. Bernardo Ferreira**  
 Director  
 Dirección de Control de Haberes  
 Dirección General de Recursos Humanos - MSP



3

3

INSTITUCIÓN: MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL.  
**MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -**  
**COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO**

COMPONENTE: ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS  
 Estándar: ANÁLISIS DE RIESGOS  
 FORMATO: Calificación y Evaluación de Riesgos - Objetivos Institucionales  
 N°: 71

(1) OBJETIVOS INSTITUCIONALES	(2) RIESGOS	CALIFICACIÓN			(6) Evaluación	(7) Medidas de Respuesta
		(3) Probabilidad	(4) Impacto	(5) Calificación		
Fortalecer la gestión institucional orientada al cumplimiento eficientes de los propósitos misionales	Desaciertos en la integración entre sistemas puede resultar en errores o pérdidas de datos, lo que complica la toma de decisiones exactas.	2	10	20	Moderado	Zona de riesgo moderado prevenir el riesgo, proteger la institución
	El ausentismo en el lugar de trabajo u otros lugares designados en cumplir funciones específicas.	2	5	10	Moderado	Zona de riesgo tolerable proteger la institución

**Elaborado por:**  
 Lic. Ana Ferreira Fecha: 18/11/2024

**Revisado por:**

Abg. Lorena Reguera Fecha: 18/11/2024

Abg. Julio Benitez Fecha: 18/11/2024

Abg. Juan Marcelo Estigarribia Fecha: 18/11/2024

Lic. Bernardo Ferreira González Fecha: 18/11/2024

**Aprobado por:**  
 Abg. Emilio Gómez Fecha: 18/11/2024



3

3

3

INSTITUCIÓN: MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL.

MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP  
 COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO

COMPONENTE: ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS  
 ESTÁNDAR: ANÁLISIS DE RIESGOS  
 FORMATO: Calificación y Evaluación de Riesgos - Macroprocesos  
 N°: 71

(1) MACROPROCESO	(2) RIESGOS	CALIFICACIÓN			(6) Evaluación	(7) Medidas de Respuesta
		(3) Probabilidad	(4) Impacto	(5) Calificación		
DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS - GESTIÓN DE TALENTOS HUMANOS	Gestión de reprogramaciones y ampliaciones presupuestarias como el plan financiero	2	10	20	Moderado	Zona de riesgo importante, prevenir el riesgo, proteger la Institución del MSPBS
	Equipos informáticos obsoletos.	2	10	20	Moderado	Zona de riesgo tolerable, proteger la Institución del MSPBS.
	Sección de costos y previsiones presupuestarias	2	11	20	Moderado	Zona de riesgo tolerable, proteger la Institución del MSPBS

Elaborado por:

Lic. Ana Ferreira

Fecha: 18/11/2024

Revisado por:

Abg. Lorena Roquera

Fecha: 18/11/2024

Abg. Julio Benitez

Fecha: 18/11/2024

Abg. Juan Marcelo Estigarribia

Fecha: 18/11/2024

Lic. Bernardo Ferreira González

Fecha: 18/11/2024

Aprobado por:

Abg. Emilio Gómez

Fecha: 18/11/2024



5



5

INSTITUCIÓN: MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL  
**MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -**  
**COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO**

COMPONENTE: ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS  
 ESTÁNDAR: ANÁLISIS DE RIESGOS  
 FORMATO: Calificación y Evaluación de Riesgos - Procesos  
 N°: 73

(1) Macroproceso : DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS - TALENTO HUMANO					Código:	
(2) Procesos	(3) Riesgos	CALIFICACIÓN			(7) Evaluación	(8) Medidas de Respuesta
		(4) Probabilidad	(5) Impacto	(6) Calificación		
Dirección de Gestión de Planeamiento	R1 Pérdida o daño de documentos.	3	20	60	ALTO	Evitar el Riesgo Prevenir el Riesgo Proteger a la institución Crear la digitalización convertir los documentos físicos en formatos digitales y almacenar en sistemas seguros. Esto facilita el acceso y reduce el riesgo de pérdida física.
Dirección de Gestión de Haberes	R2 Demora	2	10	20	MODERADO	Prevenir riesgos - Proteger la Institución
Dirección de Gestión de Relaciones Laborales	R3 Obsolescencia tecnológica	2	10	20	MODERADO	Aceptar el riesgo Prevenir el riesgo Analizar las necesidades del departamento e identificar las tecnologías que se necesitan para cumplir con eficiencia los objetivos y metas.
Dirección de Desarrollo de las Personas	R4 Que no culmine el proceso de financiamiento de capacitaciones.	2	30	60	IMPORTANTE	Prevenir el riesgo incorporando un flujograma y comunicando a las dependencias involucradas de los procesos

Elaborado por:

Lic. Ana Ferreira  Fecha: 18/11/2024

Revisado por :

Abg. Lorena Reguera  Fecha: 18/11/2024

Abg. Julio Benítez  Fecha: 18/11/2024

Abg. Juan Marcelo Estigarribia  Fecha: 18/11/2024

Lic. Bernardo Ferreira González  Fecha: 18/11/2024

Aprobado por:

Abg. Emilio Gómez  Fecha: 18/11/2024



C

C

1000

INSTITUCIÓN: MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL  
**MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -**  
**COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO**

COMPONENTE: ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS  
 ESTÁNDAR: ANÁLISIS DE RIESGOS  
 FORMATO: Calificación y Evaluación de Riesgos - Subprocesos  
 N°: 74

(1) Macroproceso : DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS -GESTION DE TALENTOS HUMANOS  
 (2) Proceso : Dirección de Planeamiento, Dirección de Haberes, Dirección de Relaciones Laborales , Dirección de Desarrollo de las Personas

(3) Subprocesos	(4) Riesgos	CALIFICACIÓN			(8) Evaluación	(9) Medidas de Respuesta
		(5) Probabilidad	(6) Impacto	(7) Calificación		
Gestión de Unidad de Declaración de Bienes y Rentas	La no presentación en forma y tiempo de las Constancias de la DUBR / Duj	2	30	60	Importante	Prevenir con una mejor difusión de las informaciones que establecen la obligatoriedad de la presentación de las DUBR / DUB.
Departamento de Presupuesto	El proceso de autorización de beneficios	2	10	20	Moderado	Prevenir el riesgo, estableciendo otros medios de comunicación con las dependencias.
Departamento de Control de Remuneración del Personal	Falta de RRHH	1	10	10	Moderado	Es un problema común que puede afectar la productividad y el éxito de una organización
Departamento de Legajos	Pérdida o daño de documentos	3	20	60	Alto	Evitar el Riesgo. Prevenir el riesgo. Proteger a la institución. Crear la digitalización convierte los documentos físicos en formatos digitales y almacenados en sistemas.
Dpto. de Remuneraciones Permanentes	Fallas de software	2	20	40	GRAVE	Prevenir riesgos - Proteger la Institución
Dpto. de Remuneraciones Contratados	Problemas de Sistemas - Software	1	20	20	TOLERABLE	PROTEGER LA INSTITUCION - COMPARTIR
Dpto. de Remuneración Complementarias	Error	1	10	10	TOLERABLE	Aceptar riesgo - Prevenir Riesgo
Departamento de Control del Personal	Error en la clasificación de registros	2	10	20	Moderado	Solicitar la actualización del sistema y compra de equipamientos nuevos.
Departamento de Fiscalización del Personal	Obsolescencia tecnológica	2	10	20	MODERADO	Aceptar el riesgo. Prevenir el riesgo. Analizar las necesidades del departamento y identificar las tecnologías que se necesitan para cumplir con los objetivos y metas.
Departamento de Mediación y Resolución de Conflictos	Reducida disposición de recursos humanos especializados en el área	2	10	20	TOLERABLE	Aceptar el riesgo. Prevenir el riesgo.

Abg. Ma. Lorena Aguirre Cubilla  
 Dirección de Desarrollo de las Personas  
 DGRH - YSS

Lic. Ana Victoria Ferreira P.  
 Coordinadora  
 Dirección de Relaciones Laborales  
 M.R.A. y B.S.

Lic. Bernardo Ferreira., Director  
 Dirección de Gestión de Haberes  
 Dirección General de Recursos Humanos - MSP y C



C

C

100  
100  
100

100  
100  
100

INSTITUCIÓN: MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL  
**MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -  
 COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO**

COMPONENTE: ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS  
 ESTÁNDAR: ANÁLISIS DE RIESGOS  
 FORMATO: Calificación y Evaluación de Riesgos - Subprocesos  
 N°: 74

(1) Macroproceso : DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS -GESTION DE TALENTOS HUMANOS

(2) Proceso : Dirección de Planeamiento, Dirección de Haberes, Dirección de Relaciones Laborales , Dirección de Desarrollo de las Personas

(3) Subprocesos	(4) Riesgos	CALIFICACIÓN			(8) Evaluación	(9) Medidas de Respuesta
		(5) Probabilidad	(6) Impacto	(7) Calificación		
Gestión del Empleo	Demora	1	5	5	Aceptable	Aceptar el riesgo
Gestión del Rendimiento	Ineficaz cumplimiento del marco legal. Deficiente cumplimiento de las normas técnicas y de las escalas de valoración	2	10	20	TOLERABLE	Aceptar el riesgo Prevenir el riesgo
Gestión de Desarrollo	El proceso de fomento a capacitaciones no culmine	2	30	60	Importante	Prevenir el riesgo incorporando un flujoograma y comunicando a las dependencias involucradas de los procesos
Gestión de Salud y Seguridad Social	Reducida disposición de recursos humanos especializados en el área de psiquiatría.	2	10	20	TOLERABLE	Aceptar el riesgo Prevenir el riesgo

**Elaborado por:**

Lic. Ana Ferreira

Fecha: 18/11/2024

**Revisado por :**

Abg. Lorena Reguera

Fecha: 18/11/2024

Abg. Julio Benítez

Fecha: 18/11/2024

Abg. Juan Marcelo Estigarribia

Fecha: 18/11/2024

Lic. Bernardo Ferreira González

Fecha: 18/11/2024

**Aprobado por:**

Abg. Emilio Gómez

Fecha: 18/11/2024



0

1

**INSTITUCIÓN: MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL**  
**MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -**  
**COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO**

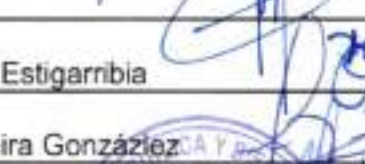
**COMPONENTE: ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS**  
**ESTÁNDAR: VALORACIÓN DE RIESGOS**  
**FORMATO: Ponderación Objetivos Institucionales y Riesgos**  
**Nº: 76**


PONDERACIÓN OBJETIVOS		PONDERACIÓN DE RIESGOS DE LOS	
(1) OBJETIVOS INSTITUCIONALES	(2) Ponderación %	(3) Riesgos	(4) Ponderación %
Fortalecer la gestión institucional orientada al cumplimiento eficiente de los propósitos misionales	80%	Desaciertos y la falta de integración entre sistemas puede resultar en errores o pérdidas de datos, lo que complica la toma de decisiones informadas.	50%
		El ausentismo en el lugar de trabajo u otros lugares designados en cumplir funciones	50%
<b>Total:</b>	<b>80%</b>	<b>Total:</b>	<b>100%</b>


**Elaborado por:**   
 Lic. Ana Ferreira Fecha: 18/11/2024

**Revisado por :**


Abg. Lorena Reguera  Fecha: 18/11/2024

Abg. Julio Benitez  Fecha: 18/11/2024

Abg. Juan Marcelo Estigarribia  Fecha: 18/11/2024

Lic. Bernardo Ferreira González  Fecha: 18/11/2024

**Aprobado por:**

Abg. Emilio Gómez  Fecha: 18/11/2024



C

C

10

INSTITUCIÓN: MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL  
**MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -**  
**COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO**

COMPONENTE: ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS  
 ESTÁNDAR: VALORACIÓN DE RIESGOS  
 FORMATO: Ponderación Macroprocesos y riesgos  
 N°: 77

PONDERACIÓN MACROPROCESOS	
(1) Macroprocesos	(2) Ponderación %
Asegurar la disponibilidad de personas calificadas comprometidas y motivadas.	70%
<b>Total:</b>	<b>70%</b>

PONDERACIÓN DE RIESGOS DE LOS	
(3) Riesgos	(4) Ponderación %
Falta de capacitación o conocimientos	30%
Obsolescencia mobiliaria	40%
Sobrecarga de trabajo	30%
<b>Total:</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:**

Lic. Ana Ferreira

Fecha: 18/11/2024

**Revisado por:**

Abg. Lorena Raguera

Fecha: 18/11/2024

Abg. Julio Benítez

Fecha: 18/11/2024

Abg. Juan Marcelo Estigarribia

Fecha: 18/11/2024

Lic. Bernardo Ferreira González

Fecha: 18/11/2024

**Aprobado por:**

Abg. Emilio Gómez

Fecha: 18/11/2024



10

10

10

**INSTITUCIÓN: Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social**  
**MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -**  
**COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO**

**COMPONENTE: ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS**  
**ESTÁNDAR: VALORACIÓN DE RIESGOS**  
**FORMATO: Ponderación Procesos y Riesgos**  
**Nº: 78**  
**Macroproceso: Dirección Genral de Recursos Humanos**  
**Código: DGRRHH**

PONDERACIÓN PROCESOS	
(1) Procesos	(3) Ponderación %
Dirección de Gestión de Planeamiento	25%
Dirección de Gestión de Haberes	25%
Dirección de Gestión de Relaciones Laborales	25%
Dirección de Desarrollo de las Personas	25%
<b>Total:</b>	<b>100%</b>

PONDERACIÓN DE RIESGOS	
(4) Riesgos	(5) Ponderación %
Problemas de Sistemas - Software	15%
Problemas de Sistemas - Hardware	15%
Corte de Energía Eléctrica	5%
Reducido espacio físico.	15%
Reducida disposicion de recursos Humanos especializados en el área	10%
Equipamietos Informaticos desfasado	20%
El acceso a la Información por parte de los grupos de interes	20%
<b>Total:</b>	<b>100%</b>

<b>Elaborado por:</b>	
Lic. Ana Ferreira	Fecha: 18/11/2024
<b>Revisado por :</b>	
Abg. Lorena Reguera	Fecha: 18/11/2024
Abg. Julio Benitez	Fecha: 18/11/2024
Abg. Juan Marcelo Estigarribia	Fecha: 18/11/2024
Lic. Bernardo Ferreira González	Fecha: 18/11/2024
<b>Aprobado por:</b>	
Abg. Emilio Gómez	Fecha: 18/11/2024



C

C

1000

INSTITUCIÓN: MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL  
**MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -**  
 COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO

COMPONENTE: ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS  
 ESTÁNDAR: VALORACIÓN DE RIESGOS  
 FORMATO: Priorización Riesgos y Macroprocesos

Nº: 82

(1) Riesgos	(A)	Gestión de Talentos Humanos D.G.RR.HH		Macroproceso 2		Macroproceso n		(3)	(4)
	Macroproceso	10%		%		%		Total Puntaje Riesgo	Priorización de Riesgo
	(B)% Ponderación Macroproceso	10%		%		%			
	(2) % Ponderación Riesgo	Calificación	Peso	Calificación	Peso	Calificación	Peso		
Riesgo 1 Obsolencia mobiliaria.	25%	2	0,05						
Riesgo 2 Fallas de software.	25%	2	0,05						
Riesgo 3 Falla de Hardware.	25%	3	0,075						
Riesgo 4 Deficiencia en el acatamiento de todas las dependencias en el tiempo establecido.	25%	3	0,075						
<b>(C) Total Macroproceso</b>	<b>100%</b>	<b>10</b>	<b>0,25</b>						
<b>(D) Priorización de Macroproceso</b>									

**Elaborado por:**

Lic. Ana Ferreira

Fecha: 18/11/2024

**Revisado por :**

Abg. Lorena Reguera

Fecha: 18/11/2024

Abg. Julio Benitez

Fecha: 18/11/2024

Abg. Juan Marcelo Estigarribia

Fecha: 18/11/2024

Lic. Bernardo Ferreira González

Fecha: 18/11/2024

**Aprobado por:**

Abg. Emilio Gómez

Fecha: 18/11/2024



2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47  
48  
49  
50  
51  
52  
53  
54  
55  
56  
57  
58  
59  
60  
61  
62  
63  
64  
65  
66  
67  
68  
69  
70  
71  
72  
73  
74  
75  
76  
77  
78  
79  
80  
81  
82  
83  
84  
85  
86  
87  
88  
89  
90  
91  
92  
93  
94  
95  
96  
97  
98  
99  
100

C

C

INSTITUCIÓN: MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL  
**MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -**  
 COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO

COMPONENTE: ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS  
 ESTÁNDAR: VALORACIÓN DE RIESGOS  
 FORMATO: Priorización Riesgos y Procesos  
 N°: 83

MACROPROCESO: DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS - GESTIÓN DE TALENTOS HUMANOS

(1) Riesgos	(A) Procesos	Proceso 1 DIRECCIÓN DE PLANEAMIENTO		Proceso 2 DIRECCIÓN DE HABERES		Proceso 2 DIRECCIÓN DE RELACIONES LABORALES		Proceso 4 DIRECCIÓN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS		(3) Total Puntaje Riesgo	(4) Priorización de Riesgo
	(B)% Ponderación Proceso	30%		30%		20%		20%			
	(2) % Ponderación Riesgo	Calificación	Peso	Calificación	Peso	Calificación	Peso	Calificación	Peso		
Riesgo 1 Obsolescencia mobiliaria.	20%	2	0,12	3	0,18	3	0,12	3	0,12	11	0,54
Riesgo 2 Fallas de software.	30%	2	0,18	3	0,27	3	0,18	3	0,18	11	0,81
Riesgo 3 Falla de Hardware.	30%	2	0,18	3	0,27	3	0,18	3	0,18	11	0,81
Riesgo 4 Deficiencia en el acatamiento de todas las dependencias en el tiempo establecido.	20%	2	0,12	3	0,18	3	0,12	3	0,12	11	0,54
(C) Total Proceso	100%	8	0,6	12	0,9	12	0,6	12	0,6	44	2,7
(D) Priorización de Proceso	100%	2	0,15	3	0,23	3	0,15	3	0,15	11	0,68

**Elaborado por:**  
 Lic. Ana Ferreira  
 Fecha: 18/11/2024

**Revisado por:**

Abg. Lorena Reguera  
 Fecha: 18/11/2024

Abg. Julio Benítez  
 Fecha: 18/11/2024

Abg. Juan Marcelo Estigarribia  
 Fecha: 18/11/2024

Lic. Bernardo Ferreira González  
 Fecha: 18/11/2024

**Aprobado por:**  
 Abg. Emilio Gómez  
 Fecha: 18/11/2024



5

6