

MATRIZ DE CONTINUIDAD DE EVALUACIÓN DE RIESGOS

Entidad:		Secretaría Presidencial de la Mujer					
Período de evaluación:		año 2022					
No.	1) Riesgo	2) Sub Tema	3) Nivel de Tolerancia	4) Método de Monitoreo	5) Frecuencia de Monitoreo	6) Responsable	7) Severidad del Riesgo
1	<i>E-1. Que la elaboración de estudios de coyuntura, prospectivos y de situación de la condición de las mujeres sea escasa o no se realice con tiempo.</i>	<i>E-1-1 Ausencia de consensos técnicos para elaborar estudios de coyuntura y/o de prospectiva con enfoque de derechos humanos de las mujeres.</i>	10	<i>Revisión e implementación de cronograma para la elaboración del estudio de prospectiva de la PNPDIM con direcciones sustantivas.</i>	<i>Cuatrimestral</i>	<i>Director de Gestión de la Información</i>	<i>Media</i>
2	<i>E-3 Derivado de la incipiente implementación del ROI, por el insuficiente presupuesto asignado existe dificultad en el cumplimiento de las funciones institucionales por falta de personal presupuestado; lo que ha implicado sobrecarga de trabajo al personal permanente, cubriendo más de un puesto nominal.</i>	<i>E-3-1 Solicitud de presupuesto ante el Ministerio de Finanzas Públicas.</i>	25	<i>Informe emitido por la Dirección de Recursos Humanos sobre el avance en el proceso y respuesta de aprobación por ONSEC.</i>	<i>Anual</i>	<i>Directora Financiera</i>	<i>Muy Alta</i>
		<i>E-3-2 Falta de implementación del ordenamiento nominal y funcional con base al ROI aprobado en 2018.</i>	1	<i>Informe ejecutivo del avance de la gestión.</i>	<i>Anual</i>	<i>Director (a) y Subdirector (a) de Recursos Humanos</i>	<i>Alta</i>
		<i>E-3-3 Carencia de estudio de puestos y salarios, para la implementación del ROI.</i>	12	<i>Elaboración del estudio de puestos y salarios para la implementación del ROI.</i>	<i>Anual</i>	<i>Director (a) y Subdirector (a) de Recursos Humanos</i>	<i>Alta</i>

Entidad:		Secretaría Presidencial de la Mujer					
Período de evaluación:		año 2022					
	1)	2)	3)	4)	5)	6)	7)
No.	Riesgo	Sub Tema	Nivel de Tolerancia	Método de Monitoreo	Frecuencia de Monitoreo	Responsable	Severidad del Riesgo
	<i>E-3 Derivado de la incipiente implementación del ROI, por el insuficiente presupuesto asignado existe dificultad en el cumplimiento de las funciones institucionales por falta de personal presupuestado; lo que ha implicado sobrecarga de trabajo al personal permanente, cubriendo más de un puesto nominal.</i>	<i>E-3-4 Escasa vinculación de la producción institucional por falta de presupuesto para la implementación del ROI.</i>	20	<i>Readecuación de la producción institucional establecida en el PEI, POM y POA en función de la ampliación del presupuesto que sea autorizado en el ejercicio fiscal correspondiente, y el fortalecimiento de las dependencias de la Seprem.</i>	<i>Anual</i>	<i>Director (a) de Planificación</i>	<i>Alta</i>
		<i>E-3-4 Falta de implementación del ROI que permita a la Unidad contar con el personal suficiente para la realización de todas las funciones.</i>	16	<i>Seguimiento a la Dirección de Recursos Humanos para conocer el avance de las contrataciones.</i>	<i>Anual</i>	<i>Director (a)/ Subdirector (a) de la Unidad de Gestión de la Cooperación</i>	<i>Alta</i>
		<i>E-3-5 Insuficiencia de presupuesto para la implementación de la Estructura organizacional de la Unidad.</i>	16	<i>Corresponde a la Dirección Financiera.</i>	<i>Anual</i>	<i>Director (a)/ Subdirector (a) de la Unidad de Gestión de la Cooperación</i>	<i>Alta</i>
		<i>E-3-6 Limitado personal presupuestado en el renglón 011 que permita contar con la estabilidad de los procesos.</i>	16	<i>Corresponde a la Dirección Recursos Humano.</i>	<i>Anual</i>	<i>Director (a)/ Subdirector (a) de la Unidad de Gestión de la Cooperación</i>	<i>Alta</i>

Entidad:		Secretaría Presidencial de la Mujer					
Período de evaluación:		año 2022					
	1)	2)	3)	4)	5)	6)	7)
No.	Riesgo	Sub Tema	Nivel de Tolerancia	Método de Monitoreo	Frecuencia de Monitoreo	Responsable	Severidad del Riesgo
3	E-7 Que no se realicen oportunamente las contrataciones del recurso humano necesarias para el adecuado funcionamiento de la Institución.	E-7-1 Envío inoportuno o incorrecto de la requisición, prueba y clave de las plazas a lanzar a convocatoria, por parte de las/los Directores o Subdirectores.	4	Actualización de cronograma de trabajo para procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal. Revisión de la documentación que trasladan las Direcciones y Unidades para lanzar a convocatoria las plazas correspondientes.	Mensual Cada vez que exista una requisición	Encargada de Reclutamiento y Selección de Personal Director o Subdirector de Recursos Humanos	Alta
		E-7-2 Ausencia de difusión de los procesos de convocatorias externas a través de medios de comunicación efectivos.	4	Solicitud a la Unidad de Comunicación Social para socializar la información relacionada a los procesos de convocatoria externa en diferentes espacios sociales y profesionales con el objetivo de llegar a público interesado.	Cada vez que se lancen procesos de convocatoria externa	Encargada de Reclutamiento y Selección de Personal	Alta
4	E-8 Ausencia de la metodología de evaluación de la gestión institucional.	E-8-1 Que no exista un mecanismo de evaluación de la planificación institucional.	3	Metodología para evaluación de la gestión institucional, presentada a las autoridades de la Seprem.	Anual	Director (a) / Subdirector (a) de la Unidad de Planificación	Media

Entidad:		Secretaría Presidencial de la Mujer					
Período de evaluación:		año 2022					
	1)	2)	3)	4)	5)	6)	7)
No.	Riesgo	Sub Tema	Nivel de Tolerancia	Método de Monitoreo	Frecuencia de Monitoreo	Responsable	Severidad del Riesgo
5	<i>O-2 Que no existan herramientas informáticas para el acopio, captura, almacenaje, procesamiento y difusión de datos sistematizados de equidad entre hombres y mujeres.</i>	<i>O-2-1 Incipiente implementación del sistema de seguimiento y evaluación para la construcción del diseño de los módulos del SSyE.</i>	10	<i>Validación de propuestas de diseño de funcionalidades de los módulos del SSyE con las direcciones sustantivas.</i>	<i>Cuatrimestral</i>	<i>Director de Gestión de la Información</i>	<i>Media</i>
		<i>O-2-2 Incipiente implementación del diseño de funcionalidades de los módulos del sistema de seguimiento y evaluación para la equidad entre hombres y mujeres.</i>	13	<i>Diseño de los módulos de sentencias internacionales y nacionales, iniciativas de leyes y de plan operativo anual.</i>	<i>Cuatrimestral</i>	<i>Director de Gestión de la Información</i>	<i>Media</i>
		<i>O-2-3 Inexistencia de diseño de módulos del sistema de seguimiento y evaluación, para la sistematización de datos de equidad entre hombres y mujeres.</i>	10	<i>Diseño del sistema de seguimiento y evaluación para la sistematización de datos de equidad entre hombres y mujeres pendiente de aprobación por parte de las dependencias involucradas.</i>	<i>Trimestral</i>	<i>Director de Informática</i>	<i>Alta</i>
		<i>O-2-4 Inexistencia de sistemas informáticos desarrollados para la sistematización de datos de equidad entre hombres y mujeres.</i>	16	<i>Desarrollo informático del sistema de seguimiento y evaluación se realizará en el 2023, derivado de la contratación de personal especializado para esto.</i>	<i>Trimestral</i>	<i>Director de Informática</i>	<i>Alta</i>

Entidad:			Secretaría Presidencial de la Mujer				
Período de evaluación:			año 2022				
	1)	2)	3)	4)	5)	6)	7)
No.	Riesgo	Sub Tema	Nivel de Tolerancia	Método de Monitoreo	Frecuencia de Monitoreo	Responsable	Severidad del Riesgo
6	O-3 Que la implementación del modelo metodológico para el seguimiento de la PNPDIM no cuente con la opinión de expertas.	O-3-1 Carencia de personas expertas temáticas para la PNPDIM.	13	Mapeo de actores elaborado y cronograma para la realización del estudio de prospectiva de la PNPDIM.	Cuatrimestral	Director de Gestión de la Información	Media
7	O-4 Que la definición de criterios de políticas públicas no se obtengan de los resultados de estudios o análisis.	O-4-1 Escasa producción de estudios o análisis de la condición y situación de las mujeres.	10	Revisión y validación de cronograma para la realización del estudio de prospectiva de la PNPDIM con las direcciones sustantivas.	Cuatrimestral	Director de Gestión de la Información	Media
		O-4-2 Falta de una metodología específica para la elaboración de criterios técnicos para la elaboración de lineamientos de política pública sobre los derechos humanos de las mujeres.	13	Reuniones con las direcciones sustantivas para la definición de criterios técnicos para la elaboración de lineamientos de políticas públicas sobre los derechos humanos de las mujeres derivado de estudios o análisis.	Cuatrimestral	Director de Gestión de la Información	Media

Entidad:		Secretaría Presidencial de la Mujer					
Período de evaluación:		año 2022					
	1)	2)	3)	4)	5)	6)	7)
No.	Riesgo	Sub Tema	Nivel de Tolerancia	Método de Monitoreo	Frecuencia de Monitoreo	Responsable	Severidad del Riesgo
8	O-13 Pérdida de información por equipos de cómputo obsoletos y sistemas informáticos desactualizados.	O-13-1 Falta de una política de renovación de equipo de cómputo para evitar que las computadoras tengan mucho tiempo de uso y presenten inestabilidad	6	Actualización de la propuesta de la política de renovación de equipo de cómputo para la aprobación de las autoridades superiores.	Anual	Director de Informática	Alta
	O-13 Pérdida de información por equipos de cómputo obsoletos y sistemas informáticos desactualizados.	O-13-2 Pérdida de información de la Unidad.	20	Solicitud de compra de disco duro externo.	Anual	Director (a)/ Subdirector (a) de la Unidad de Gestión de la Cooperación	Alta
		O-13-3 Equipo de cómputo son obsoletos.	16	Se dieron de baja dos equipos.	Trimestral	Director (a)/ Subdirector (a) de la Unidad de Gestión de la Cooperación	Alta
		O-13-4 Sistema informáticos desactualizados.	16		Anual	Director (a)/ Subdirector (a) de la Unidad de Gestión de la Cooperación	Alta
9	O-20 Falta de normativa interna para la ejecución de gastos a través del Fondo Rotativo Institucional.	O-20-1 Elaboración de propuesta de Normativa de Control Interno del Fondo Rotativo Institucional.	1	Propuesta de normativa de control interno del Fondo Rotativo Institucional.	Anual	Directora Financiera	Baja

Entidad:			Secretaría Presidencial de la Mujer				
Período de evaluación:			año 2022				
	1)	2)	3)	4)	5)	6)	7)
No.	Riesgo	Sub Tema	Nivel de Tolerancia	Método de Monitoreo	Frecuencia de Monitoreo	Responsable	Severidad del Riesgo
10	0-24 Falta de personal permanente para la elaboración de los diferentes instrumentos legales que requiere la Seprem.	0-24-1 Complejidad de reclutar y seleccionar personal con las características que requieren los puestos por la naturaleza específica que se debe abordar (asuntos jurídicos o convencionalidad).	1	Asesorar a la la Dirección de Convencionalidad para la elaboración de la requisición de personal. Convocatorias de puestos vacantes y financiados.	Anual	Encargada de Reclutamiento y Selección de Personal Director o Subdirector de Recursos Humanos	Alta
11	0-27 No se cuenta con mobiliario para todo el personal y el existente está obsoleto.	0-27-1 Que no se ejecute lo proyectado en el Plan Anual de Compras en relación a las necesidades de mobiliario y equipo de las dependencias de la Seprem, por las disposiciones emitidas sobre contención del gasto.	3	Propuesta para realizar adquisiciones para eficiente el proceso en el primer cuatrimestre de cada ejercicio fiscal (a partir del siguiente año).	Anual	Director y Subdirectora Administrativo	Media
12	0-28 Generación de información errónea o desactualizada por mala administración de los sistemas.	0-28-1 Falta de capacitación del personal que administra los sistemas administrativos.	6	Gestionar las capacitaciones adecuadas para el personal de nuevo ingreso que tiene a su cargo el control de los sistemas administrativos.	Trimestral	Director de Informática	Media

Entidad:			Secretaría Presidencial de la Mujer				
Período de evaluación:			año 2022				
	1)	2)	3)	4)	5)	6)	7)
No.	Riesgo	Sub Tema	Nivel de Tolerancia	Método de Monitoreo	Frecuencia de Monitoreo	Responsable	Severidad del Riesgo
13	<i>O-30 Falta de orientación a los usuarios para el uso adecuado de los equipos de cómputo y los cuidados respectivos.</i>	<i>O-30-1 Falta de guías de usuarios para el uso adecuado de los equipos de cómputo y los cuidados respectivos.</i>	12	<i>Elaborar y/o actualizar la guía para uso y cuidado apropiado de los equipos de cómputo de la Seprem.</i>	<i>Anual</i>	<i>Director de Informática</i>	<i>Alta</i>
14	<i>O-31 Implementar los procedimientos desarrollados de backup y construir una política general de backup.</i>	<i>O-31-1 Falta de una política general de seguridad de la información para implementar los procedimientos de backup.</i>	12	<i>Elaborar y/o actualizar la política general de seguridad de la información para implementar los procedimientos de backup.</i>	<i>Anual</i>	<i>Director de Informática</i>	<i>Alta</i>
15	<i>O-33 Capacitar al personal de infraestructura tecnológica en sistemas operativos y administración de recursos de red.</i>	<i>O-33-1 Falta de capacitación del personal de infraestructura tecnológica en temas de administración de sistemas operativos y redes de computadoras.</i>	8	<i>Elaboración de plan de capacitación del personal de la Dirección de Informática en temas de administración de sistemas operativos y redes de computadoras.</i>	<i>Anual</i>	<i>Director de Informática</i>	<i>Media</i>

Entidad:			Secretaría Presidencial de la Mujer				
Período de evaluación:			año 2022				
	1)	2)	3)	4)	5)	6)	7)
No.	Riesgo	Sub Tema	Nivel de Tolerancia	Método de Monitoreo	Frecuencia de Monitoreo	Responsable	Severidad del Riesgo
16	O-35 Debilidad en el fortalecimiento de capacidades del personal actual, así como del instrumental teórico-metodológico para el abordaje de políticas públicas con un enfoque de equidad e interseccionalidad de Derechos en la gestión pública.	O-35-1 Debilidad en la formulación de marcos lógicos (marco conceptual, marco prescriptivo, entre otros), bajo el enfoque de GpR y enfoque de equidad.	8	Metodología para formulación de Marcos lógicos y herramientas técnico metodológicas.	Anual	Subdirectora de Territorialidad	Alta
		O-35-2 Debilidad en la identificación de oferta programática institucional y territorial.	8	Lineamientos técnicos para la identificación de oferta programática institucional y territorial.	Anual	Subdirectora de Territorialidad	Alta
		O-35-3 Debilidad en el conocimiento del marco normativo nacional e internacional en materia de derechos humanos y el enfoque de equidad entre hombres y mujeres en la Planificación estratégica y operativa, a nivel institucional y territorial.	8	Capacitación para delegadas acorde a sus funciones.	Anual	Subdirectora de Territorialidad	Alta
		O-35-4 Debilidad en la elaboración de informes técnicos y de diagnóstico relativo al abordaje de la atención a personas en el marco de interseccionalidad de derechos.	8	Herramientas técnico metodológicas para abordar el tema de personas con discapacidad en el marco de interseccionalidad de derechos.	Anual	Subdirectora de Territorialidad	Alta

Entidad:			Secretaría Presidencial de la Mujer				
Período de evaluación:			año 2022				
	1)	2)	3)	4)	5)	6)	7)
No.	Riesgo	Sub Tema	Nivel de Tolerancia	Método de Monitoreo	Frecuencia de Monitoreo	Responsable	Severidad del Riesgo
		O-35-5 Debilidad en la aplicación de: - Estadísticas sobre la situación, posición y condición de las mujeres - Técnicas de investigación cuantitativa y cualitativa.	20	Fortalecimiento de conocimiento del personal de la DGPPEHM para la aplicación de la información estadística y en técnicas de investigación cualitativa y cuantitativa.	Anual	Subdirectora de Territorialidad	Alta
17	O-49 No contar con expedientes de personal físicos y digitales debidamente archivados, ordenados y actualizados.	O-49-1 Insuficiente espacio para archivo físico de expedientes.	1	Se proporcionó un archivo individual a las personas que conforman la Dirección de Recursos Humanos para el resguardo de la documentación física.	Anual	Cada puesto de trabajo que conforma a la Dirección de Recursos Humanos	Baja
		O-49-2 Desactualización de la información digital.	1	Solicitud al personal de la Dirección de Recursos Humanos para implementar un archivo digitalizado de los expedientes.	Anual	Encargada/o de expedientes de personal	Baja
18	O-55 Ausencia de acciones estratégicas vinculadas a los resultados de las evaluaciones del desempeño.	O-55-1 Falta de actualización de la evaluación de desempeño ordinaria.	1	Instrumento de evaluación de desempeño ordinaria rediseñada.	Anual	Encargado (a) de evaluación de desempeño, Encargado (a) de capacitación y desarrollo de personal	Alta

Entidad:			Secretaría Presidencial de la Mujer				
Período de evaluación:			año 2022				
	1)	2)	3)	4)	5)	6)	7)
No.	Riesgo	Sub Tema	Nivel de Tolerancia	Método de Monitoreo	Frecuencia de Monitoreo	Responsable	Severidad del Riesgo
		<i>O-55-2 Desactualización del Diagnóstico de necesidades de capacitación integral con base a competencias laborales.</i>	1	<i>Implementación del DNC rediseñado con base a competencias, dirigido a todo el personal en el periodo establecido en el Reglamento Interno de Personal.</i>	<i>Anual</i>	<i>Encargado (a) de capacitación y desarrollo de personal</i>	<i>Alta</i>
19	<i>O-56 Ausencia de mecanismos que nos permitan identificar los avances y/o resultados de los procesos de formación y capacitación realizados.</i>	<i>O-56-1 Falta de indicadores de medición del impacto de las capacitaciones proporcionadas al personal de la institución.</i>	1	<i>Informe ejecutivo consolidado de las capacitaciones y/o talleres realizados, mensualmente.</i>	<i>Mensual</i>	<i>Encargado (a) de capacitación y desarrollo de personal</i>	<i>Alta</i>
20	<i>O-57 No lograr los resultados esperados en el proceso de Capacitación y fortalecimiento institucional por limitantes con relación a las carencia de instalaciones y equipo específico para atención del personal.</i>	<i>O-57-1 Carencia de un espacio físico específico para realizar procesos de Capacitación y atención al usuario externo e interno para el fortalecimiento institucional.</i>	7	<i>Se han coordinado espacios dentro y fuera de la institución para realizar dichos procesos y dar cumplimiento a los mismos.</i>	<i>Mensual</i>	<i>Encargado (a) de capacitación y desarrollo de personal</i>	<i>Alta</i>
21	<i>O59 Limitada vinculación de la producción en relación con las funciones establecidas en el nuevo Reglamento Orgánico Interno por el escaso presupuesto de la Institución.</i>	<i>O-59-1 Elaboración de propuesta de solicitud de ampliación de techo presupuestario para el fortalecimiento de la gestión de la Seprem para el cumplimiento de los objetivos institucionales.</i>	4	<i>Oficio de Solicitud de incremento de techo presupuestario enviado al MINFIN.</i>	<i>Anual</i>	<i>Directora Financiera</i>	<i>Baja</i>

Entidad:		Secretaría Presidencial de la Mujer					
Período de evaluación:		año 2022					
	1)	2)	3)	4)	5)	6)	7)
No.	Riesgo	Sub Tema	Nivel de Tolerancia	Método de Monitoreo	Frecuencia de Monitoreo	Responsable	Severidad del Riesgo
		O-59-2 Escasa vinculación entre la planificación operativa y las funciones del ROI.	5	Incorporación de procesos institucionales (macroprocesos) vinculados a los planes operativos de la Seprem.	Anual	Director (a) de la Unidad de Planificación	Alta
		O-59-3 Carencia de insumos para la elaboración de una propuesta de solicitud de ampliación de techo presupuestario.	3	Insumos para solicitud de ampliación de techo presupuestario.	Anual	Director (a) de la Unidad de Planificación	Alta
	O-60 Probabilidad de error en datos de avance de metas físicas.	O60-1 Falta de un sistema de monitoreo y seguimiento del POA.	7	Solicitud de diseño e insumos para el modelo conceptual del sistema de monitoreo del POA.	Anual	Director (a) de Planificación	Alta
22		O-60-2 Falta de un sistema de información para la gestión y el monitoreo del POA interno de SEPTEM.	12	Aprobación del diseño conceptual de las funcionalidades del POA de la Seprem.	Anual	Director de Informática	Media
	C-4 Emitir una política general de comunicación de la información, que facilite una comunicación interna efectiva a los distintos	C-4-1 Inexistencia de la Política de Comunicación de la Información, de la Seprem.	10	Propuesta de Política de Comunicación de la Información.	Anual	Director de la Unidad de Comunicación Social	Baja

Entidad:			Secretaría Presidencial de la Mujer				
Período de evaluación:			año 2022				
	1)	2)	3)	4)	5)	6)	7)
No.	Riesgo	Sub Tema	Nivel de Tolerancia	Método de Monitoreo	Frecuencia de Monitoreo	Responsable	Severidad del Riesgo
23	niveles organizacionales, definiendo las líneas de comunicación.			Política General de Comunicación de la Información, proceso de aprobación.	Anual	Director de la Unidad de Comunicación Social	Baja
24	C-6 Manuales administrativos en proceso de actualización, de acorde al ROI y a la particularidad de la Dirección. El riesgo de no contar con los manuales actualizados conlleva el no tener claridad de los mecanismos de acción. No obstante la aprobación del MNP depende de la aprobación del MOF.	C-6-1 Inexistencia de Manual de Organización y Funciones.	5	Revisión del MOF.	Anual	Directora de Gestión de Políticas Públicas	Media
		C-6-2 Inexistencia de Manual de Normas y Procedimientos.	8	MNP actualizado y aprobado.	Anual	Directora de Gestión de Políticas Públicas	Alta
		C-6-3 Manual de Organización y Funciones.	1	Calendarización de avances a la elaboración del MOF.	Trimestral	Director (a) de Análisis Jurídico y Control de Convencionalidad	Media
		C-6-4 Manual de Normas y Procedimientos.	12	Calendarización de avances a la elaboración del MNP.	Trimestral	Director (a) de Análisis Jurídico y Control de Convencionalidad	Media
25	C-11 Que existan conflicto entre criterios al evaluar la estructura organizativa de la Seprem, así como los procesos que realizan cada una de las dependencias que la conforman.	C-11-1 Existencia de conflicto de criterios al evaluar los manuales de las dependencias.	4	Evaluación de los Manuales de Normas y Procedimientos de las dependencias, emitiendo las observaciones que correspondan y seguimiento a través de las auditorías de Seguimiento a Recomendaciones.	Bimestral	Directora de la Unidad de Auditoría Interna	Alta

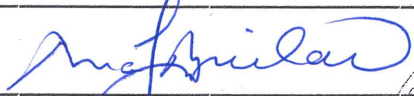
Entidad:		Secretaría Presidencial de la Mujer					
Período de evaluación:		año 2022					
	1)	2)	3)	4)	5)	6)	7)
No.	Riesgo	Sub Tema	Nivel de Tolerancia	Método de Monitoreo	Frecuencia de Monitoreo	Responsable	Severidad del Riesgo
		<i>C-11-2 Que no se evalúen los manuales, dentro de las auditorías programadas en el Plan Anual de Auditoría.</i>	4	<i>Manuales evaluados por parte de la Unidad de Auditoría Interna, conforme a las auditorías programadas en el PAA.</i>	<i>Bimestral</i>	<i>Directora de la Unidad de Auditoría Interna</i>	<i>Alta</i>
26	<i>I-1 Pérdida de información digital que se produce por falta de equipo adecuado para su resguardo.</i>	<i>I-1-1 Solicitar a la Dirección de Informática la compra de Discos Externos para resguardar la Información digital que se produce en la Dirección.</i>	2	<i>Discos duros externos proporcionados por la Dirección de Informática para archivo digital de documentos.</i>	<i>Anual</i>	<i>Directora Financiera</i>	<i>Media</i>
		<i>I-1-2 Falta de ordenamiento de la información histórica para back up.</i>	3	<i>Alimentación del listado de la información digital, debidamente ordenado, clasificado por año y carpetas.</i>	<i>Cuatrimestral</i>	<i>Responsables Directos: Dirección de Informática, Dirección Administrativa, Unidad de Planificación.</i>	<i>Alta</i>

Entidad:		Secretaría Presidencial de la Mujer					
Período de evaluación:		año 2022					
	1)	2)	3)	4)	5)	6)	7)
No.	Riesgo	Sub Tema	Nivel de Tolerancia	Método de Monitoreo	Frecuencia de Monitoreo	Responsable	Severidad del Riesgo
		<i>I-1-3 Falta de gestión para la adquisición de disco externo, para el resguardo de la información.</i>	5	<i>Seguimiento con la Dirección de Informática un espacio en el servidor para el resguardo de la información de la UDAI de los años del 2010 al 2020.</i>	<i>Anual</i>	<i>Directora de la Unidad de Auditoría Interna.</i>	<i>Alta</i>
27	<i>I-5 Descuadre de saldos contables con el Inventario físico, lo que no permite contar con información veraz sobre el saldo del Inventario de la Institución.</i>	<i>I-5-1 Elaboración de cronograma de trabajo para buscar los documentos que amparen la solicitud de ajustes contables ante la Dirección de Contabilidad del Estado.</i>	8	<i>Solicitud de ajustes contables para regularización de saldos de cuentas de activos fijos.</i>	<i>Anual</i>	<i>Directora Financiera</i>	<i>Media</i>
28	<i>I-7 Saldos de donaciones de años anteriores pendientes de liquidar contablemente.</i>	<i>I-7-1 Elaboración de cronograma de trabajo para buscar los documentos que amparen la solicitud de ajustes contables ante la Dirección de Contabilidad del Estado.</i>	10	<i>Solicitud de ajustes contables para regularización de saldos de donaciones de años anteriores.</i>	<i>Anual</i>	<i>Directora Financiera</i>	<i>Alta</i>
29	<i>I-15 Archivo general desorganizado por inadecuada entrega de las dependencias de la Institución.</i>	<i>I-15-1 Falta de seguimiento al avance en la implementación del cronograma de actividades para el ordenamiento del archivo General.</i>	2	<i>Informe de avance de las actividades establecidas en el cronograma de trabajo de las actividades a realizar para el ordenamiento y clasificación de documentación del Archivo General.</i>	<i>Mensual</i>	<i>Encargado de Archivo General</i>	<i>Baja</i>

Entidad: *Secretaría Presidencial de la Mujer*

Período de evaluación: *año 2022*

	1)	2)	3)	4)	5)	6)	7)
No.	Riesgo	Sub Tema	Nivel de Tolerancia	Método de Monitoreo	Frecuencia de Monitoreo	Responsable	Severidad del Riesgo

Firma: 

Nombre: *Ana Leticia Aguilar Theissen*

Puesto: *Secretaria Presidencial de la Mujer*

