

MAPA DE RIESGO Y CONTINGENCIA - IDENTIFICACIÓN 2014

PROCESO: **Gestión Humana**

Contribuir al logro de los objetivos organizacionales bajo criterios de eficiencia, eficacia y efectividad, a través de la planificación, la implementación y la ejecución de las actividades de selección, inducción, capacitación, evaluación, compensación, desarrollo y retiro de los funcionarios del Ministerio

OBJETIVO DEL PROCESO:

ÁREA: **GRUPO DE GESTIÓN HUMANA**

RIESGO / DESCRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN	FACTOR INTERNO	FACTOR EXTERNO	EFFECTOS O CONSECUENCIAS	IMPACTO	PROBABILIDAD DE OCURRENCIA	ZONA DE RIESGO (Evaluación)	CONTROL EXISTENTE	VALORACIÓN DEL RIESGO	ZONA DE RIESGO (Después de Controles)	IMPACTO ESPERADO	PROBABILIDAD DE OCURRENCIA	ZONA DE RIESGO ESPERADA
Disminución del rendimiento laboral	Estratégico	Debilidades en las competencias de los funcionarios vinculados; Incumplimiento en los programas de calidad de vida laboral, salud ocupacional y seguridad industrial.	Baja confiabilidad en los procesos de selección de personal de la CNSC, no garantiza la competencia del personal	Bajos rendimientos de los objetivos planificados del ministerio	3. Moderado	3. Posiblemente ocurriría	36%	Planificación de las actividades a través del plan estratégico de Gestión Humana. C:C: Evaluación de desempeño en el periodo de prueba. Inducción General al Ministerio Inducción y Entrenamiento al puesto de trabajo	Los controles son preventivos	12%	2. Menor	1. Excepcionalmente ocurriría	8%
Incumplimiento de la normatividad vigente	Cumplimiento	Desconocimiento de nueva normatividad vigente Vinculación de Personal de planta no cumple con el perfil solicitado para el cargo	Cambios permanentes en la normatividad que no son informados	Sanciones disciplinarias, fiscales y penales.	4. Mayor	3. Posiblemente ocurriría	48%	Respaldo Jurídico. Personal Capacitado	Los controles son preventivos	32%	4. Mayor	1. Excepcionalmente ocurriría	16%
Incremento de los niveles de ausentismo	Operativo	Incremento de Accidentes de trabajo, enfermedades de tipo común y laboral en la Entidad. Falta de Cultura orientada a la prevención de riesgos laborales.	Agentes Climaticos	Reducción de la productividad laboral	2. Menor	2. Podría ocurrir	16%	Señalización Inspecciones de Puestos de Trabajo	Se continúa con la zona establecida en el año 2013	9%	2. Menor	1. Excepcionalmente ocurriría	8%
Ocurrencia de incidentes en el desarrollo de actividades de bienestar	Operativo	* Falta de documentación estandarizada que incluya planificación de logística, controles, y revisión de la eficacia de los eventos	Agentes Climaticos. Agentes Biologicos	Incapacidades, ausentismo, problemas jurídicos	3. Moderado	5. Ocurriría en la mayoría de las circunstancias	60%	Verificación completa de la logística del evento que incluye: 1. Instalaciones apropiadas (verificación de infraestructura); 2. Condiciones de salubridad, medioambientales y de recursos físicos. 3. Personal calificado (por cada 30 asistentes un brigadista). Documento de recomendaciones según el evento.	Los controles son preventivos	36%	3. Moderado	1. Excepcionalmente ocurriría	12%
Dificultad de las dependencias para cumplir con los compromisos propuestos	Operativo	Vacantes abiertas y sin ocupar dentro de la planta de personal. Vacantes generadas repentinamente por decisión unilateral del funcionario	N:A	Sobrecarga de trabajo de otros servidores en el área donde existe la vacante. Represamiento y congestión de procesos. Incumplimiento de objetivos del área	3. Moderado	4. Probablemente ocurriría	48%	Seguimiento permanente a las vacantes. Requerimientos de candidatos a las áreas	Nueva valoración después de controles	36%	3. Moderado	2. Podría ocurrir	24%

MAPA DE RIESGO PLAN DE MANEJO Y MONITOREO 2014

PROCESO: Gestión Humana

OBJETIVO DEL PROCESO:

Contribuir al logro de los objetivos organizacionales bajo criterios de eficiencia, eficacia y efectividad, a través de la planificación, la implementación y la ejecución de las actividades de selección, inducción, capacitación, evaluación, compensación, desarrollo y retiro de los funcionarios del Ministerio

ÁREA: GRUPO DE GESTIÓN HUMANA

RIESGO	FACTOR INTERNO	ZONA DE RIESGO	OPCIONES DE MANEJO / ACCIONES	Peso Porcentual	INDICADORES	META #	CRONOGRAMA	RESPONSABLE	ACCIÓN DE CONTINGENCIA
Disminución del rendimiento laboral	Debilidades en las competencias de los funcionarios vinculados; Incumplimiento en los programas de calidad de vida laboral, salud ocupacional y seguridad industrial.	12%	Realizar evaluación de desempeño de periodo de prueba (General y del Puesto de trabajo)	60%	Porcentaje de evaluaciones de Desempeño=(No de realizadas en tiempo real/No de programadas (Vinculados Nuevos + Personal que aplique)*100).	100%	Según norma de la CNSC. Elaborados a Marzo 2014, implementación y seguimiento trimestral	Coordinador del Grupo y Jefes Inmediatos de cada persona	Estructurar procesos de selección, capacitación y evaluación del desempeño. Analizar las causas por las cuales no se logra cumplir con los planes, y programas.
			Elaboración, implementación y seguimiento al plan de capacitación y al plan de bienestar 2014.	40%	Número de planes elaborados y número de actividades realizadas	1 plan de capacitación ejecutado y 1 plan de bienestar ejecutado y la ejecución de estos del 100%			
Incumplimiento de la normatividad vigente	Desconocimiento de nueva normatividad vigente Vinculación de Personal de planta no cumple con el perfil solicitado para el cargo	32%	Documentar y hacer seguimiento correspondiente a la revisión permanente de los cambios normativos en materia de Gestión Humana.	70%	Actas de reuniones de Gestión Humana.	3	Marzo de 2014 Junio y Octubre	Coordinador del Grupo y funcionarios involucrados	Redefinición de Funciones
			Cuando el personal de planta no cumple con perfil coordinar asesoría laboral con el abogado encargado en la Oficina Jurídica	30%	Asesoría realizada, por demanda	100%			
Incremento de los niveles de ausentismo	Incremento de Accidentes de trabajo, enfermedades de tipo común y laboral en la Entidad. Falta de Cultura orientada a la prevención de riesgos laborales.	9%	Fortalecer la semana de la salud.	70%	Informe de ARL	1	Junio de 2014 Julio de 2014 Diciembre de 2015	Coordinador del Grupo y funcionarios involucrados	Revisar los accidentes y enfermedades para analizar si existen factores causales recurrentes
			Reenfocar a la brigada y al COPASO para que realice acciones preventivas	30%	Informe de COPASO	2			
Ocurrencia de incidentes en el desarrollo de actividades de bienestar	* Falta de documentación estandarizada que incluya planificación de logística, controles, y revisión de la eficacia de los eventos	36%	* Documentar procedimiento de ejecución de actividades de Seguridad y salud en el trabajo, bienestar y capacitación. (Incluye controles, planificación y revisión de la eficacia de los eventos)	80%	Procedimiento	1	31 de mayo de 2014 Permanente	Coordinador del Grupo y funcionarios involucrados	Informar a las personas capacitadas en el lugar de los hechos para que tomen las medidas pertinentes
			* Seguimiento aplicación del procedimiento.	20%	Efectividad del evento= 100% de participantes sin accidentes	100%			
Dificultad de las dependencias para cumplir con los compromisos propuestos	Vacantes abiertas y sin ocupar dentro de la planta de personal. Vacantes generadas repentinamente por decisión unilateral del funcionario	36%	Realizar requerimientos a las áreas que presenten los respectivos candidatos y efectuar con las áreas la gestión del cubrimiento de la vacante.	50%	Porcentaje de vacantes de personal de libre nombramiento o remoción que se deban cubrir con nombramientos personales.	3%	Mensual	Coordinador del Grupo y funcionarios involucrados	Poner en conocimiento de instancias superiores del Ministerio el no cubrimiento de una vacante para que se tomen las medidas que se consideren pertinentes
			Informar al funcionario cuando presente renuncia que la administración puede tomarse 30 días para aceptar la renuncia	50%	No. de investigaciones disciplinarias por abandono de cargo.				