



PLAN DE MANEJO Y MONITOREO

OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN

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	SEGUIMIENTO I SEMESTRE				SEGUIMIENTO II SEMESTRE			
										AVANCE % (Expresión porcentual del avance)	ANÁLISIS DE DATOS (Descripción del avance)	EVALUACIÓN	ZONA DE RIESGOS	AVANCE % (Expresión porcentual del avance)	ANÁLISIS DE DATOS (Descripción del avance)	EVALUACIÓN	ZONA DE RIESGOS
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 previsto/No de programadas (Vinculados Nuevos + Personal que aplique)*100).	100%	Según norma de la CNSC.	Coordinador del Grupo y Jefes Inmediatos de cada persona	Estructurar procesos de selección, capacitación y evaluación del desempeño.	83%	Del proceso correspondiente al periodo 01/02/2013 al 31/01/2014, se recibieron en el tiempo previsto 242 evaluaciones de 292 funcionarios por evaluar.	9%	Zona de Riesgo Baja	12%			
			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%	Elaborados a Marzo 2014, implementación y seguimiento trimestral	Analizar las causas por las cuales no se logro cumplir con los planes, y programas.	50%	Se han adelantado las actividades de capacitación y bienestar previstas para el 01 trimestre del PIC (Abril a Junio de 2014) y el primer semestre del Plan de Bienestar.							
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		33%	Se realizó la actualización del normograma del Grupo de acuerdo con cada una de las líneas de acción y se envió al área jurídica para su manejo, el pasado 17 de junio de 2014.	26%	Zona de Riesgo Moderada	32%			
			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%	Cuando se presente	Jefe de Jurídica y Coordinador del Grupo	Redefinición de Funciones	50%	Durante el primer semestre del año 2014 se solicitaron dos conceptos jurídicos relacionados con la administración de personal al Departamento Administrativo de la Función Pública y a la Comisión Nacional del Servicio Civil. Igualmente, el área de Gestión Humana cuenta con dos abogados especializados en Derecho Administrativo y con experiencia en el área laboral estatal						
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	Julio de 2014	Coordinador del Grupo y funcionarios involucrados	Revisar los accidentes y enfermedades para analizar si existen factores causales recurrentes	0%	Se programaron para la vigencia 2014 dos semanas de la salud, una en Palacio Echeverri y otra en la Biblioteca Nacional. Cada actividad programada dentro de la semana tiene su sustento y su origen en un diagnóstico previo, el informe final se obtendrá posterior al desarrollo de las mismas.	9%	Zona de Riesgo Baja	9%			
			Reenfocar a la brigada y al COPASO para que realice acciones preventivas	30%	Informe de COPASO	2	Julio de 2014 Enero de 2015			0%	El COPASO se capacitó para hacer inspecciones de visitas locativas por grupos y las está adelantando, adicionalmente la Brigada tuvo un entrenamiento en Pista con el fin de poder fortalecer la práctica en prevención de incendios.						
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	100%	Se cuenta con un 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	12%	Zona de Riesgo Baja	36%			
			* Seguimiento aplicación del procedimiento.	20%	Efectividad del evento= No de participantes accidentados/No total de participantes del evento/100	100%	Diciembre 30 de 2014			100%	El procedimiento se está aplicando y hasta el momento no se han presentado accidentes de trabajo en los asistentes a los eventos.						
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.: No de vacantes de LNR/No. total de empleos de planta/100	3%	Semestral	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	100%	El coordinador del Grupo ha informado y gestionado con cada una de las áreas que cuenta con vacantes el trámite para su provisión, así como el cumplimiento de requisitos de los aspirantes propuestos por esas áreas. Sólo hay 6 vacantes de Libre Nombramiento y Remoción que equivalen al 2% de 316 empleos de la planta de personal.	27%	Zona de Riesgo Moderada	36%			
			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.	100	Mensual			50%	A la fecha no hay ninguna investigación por abandono de cargo.						