

MAPA DE RIESGO PLAN DE MANEJO Y MONITOREO 2013

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	INDICADORES	META #	CRONOGRAMA	RESPONSABLE	ACCIÓN DE CONTINGENCIA	SEGUIMIENTO I SEMESTRE				SEGUIMIENTO II SEMESTRE				CRITERIOS DE EVALUACIÓN	RIESGO INSTITUCIONAL
									AVANCE % (Expresión porcentual del avance)	ANÁLISIS DE DATOS (Descripción del avance)	EVALUACION	ZONA DE RIESGOS	AVANCE % (Expresión porcentual del avance)	ANÁLISIS DE DATOS (Descripción del avance)	EVALUACION	ZONA DE RIESGOS		
Disminución del rendimiento laboral	Que los funcionarios no tengan la capacitación necesaria para el cumplimiento de sus funciones; que no cuenten con programas de calidad de vida laboral; ni con actividades de salud ocupacional; ni seguridad industrial	12%	Elaboración, implementación y seguimiento al plan de capacitación y al plan de bienestar 2013	Número de planes elaborados y número de actividades realizadas	1 plan de capacitación ejecutado y 1 plan de bienestar ejecutado.	Elaborados a Marzo 2013, implementación y seguimiento trimestral	Coordinador del Grupo y funcionarios involucrados	Analizar las causas por las cuales no se logra cumplir con los planes, y de acuerdo con la causa, implementar mejoras en los procesos de selección, capacitación o evaluación del desempeño.	90%	Se adoptaron Plan Institucional de Capacitación (Res. 0705 de 2013) y Plan Institucional de Bienestar (Acta No. 03 de Comisión de Personal marzo de 2013) ambos Actos Administrativos; incluidos en ISOLUCION. Se desarrollaron 29 actividades de Capacitación cubriendo 14 de los 15 ejes temáticos para aproximadamente 869 funcionarios beneficiados. Igualmente se desarrollaron 26 actividades de Bienestar cubriendo 5 de los 6 ejes de desarrollo para aproximadamente 2655 funcionarios beneficiados.	8%	Zona de Riesgo Baja	97%	A 30 de Diciembre se ejecutaron 58 actividades de Bienestar cubriendo los 6 ejes de desarrollo para más de 3000 acciones y logrando un 100% de la comunidad institucional invitada (incluyendo familias) y participando en las actividades programadas. De igual manera a 30 de diciembre de 2013 el Plan Institucional de Capacitación se cubrió en un 93%, frente a los ejes temáticos correspondientes, teniendo en cuenta que el PIC 2013 tiene una vigencia hasta marzo de 2014, se prevé un cierre al 100% para esta fecha.	8%	Zona de Riesgo Baja	La elaboración, implementación y seguimiento de los planes de capacitación y bienestar son acciones efectivas para reducir la probabilidad de ocurrencia del riesgo y su incorporación a ISOLUCION como documentación del sistema genera un compromiso institucional para hacer seguimiento y control a su aplicación, por ende se constituyen en la disminución de impacto del riesgo. Se recomienda evaluar estas actividades y la satisfacción de los servidores respecto a las mismas.	NO
Incumplimiento de la normatividad vigente	Desconocimiento de nueva normatividad vigente Personal de planta no cumple con el perfil solicitado para el cargo	16%	Revisión constante de las cartillas expedidas por el DAFP sobre el tema, y consulta permanente con esa entidad	Errores presentados en la aplicación de la normatividad en los actos administrativos	0	Permanente	Coordinador del Grupo y funcionarios involucrados	Analizar las causas de la sanción y cambiar o implementar los procedimientos necesarios para impedir que se presenten sanciones posteriores	100%	El avance es del 100% por cuanto a la fecha no se ha presentado ningún reclamo judicial de ningún funcionario o usuario con relación a los actos administrativos generados por el grupo. Adicionalmente, de manera constante se hace una revisión de la normatividad vigente en distintos medios de información.	12%	Zona de Riesgo Moderada	100%	El avance es del 100% por cuanto a la fecha no se ha presentado ningún reclamo judicial de ningún funcionario o usuario con relación a los actos administrativos generados por el grupo. Adicionalmente, de manera constante se hace una revisión de la normatividad vigente en distintos medios de información.	12%	Zona de Riesgo Moderada	Se recomienda asumir el riesgo residual por cuanto las acciones propuestas y los controles existentes son efectivos y permiten tener controlada la probabilidad de ocurrencia del riesgo en el menor nivel. Considerando también que el equipo de trabajo cuenta con 2 abogados especializados de planta que realizan el control permanente a los actos administrativos y en el caso de que se genere algún pleito jurídico se cuenta con el apoyo de la oficina asesora jurídica.	NO
									100%	No ha sido necesario solicitar conceptos jurídicos relacionados con la administración de personal dado que el área de Gestión Humana cuenta con dos abogados especializados en Derecho Administrativo y con experiencia en el área laboral estatal	100%	Durante el año 2013 se solicitaron dos conceptos jurídicos relacionados con la administración de personal al Departamento Administrativo de la Función Pública en temas muy puntuales sobre prestaciones sociales. 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	Que aumenten los accidentes de trabajo y las enfermedades de tipo común y profesional en la Entidad	16%	Implementar actividades de prevención con la ARP	Número de actividades de prevención adelantadas	3 actividades	Una por trimestre desde el segundo trimestre	Coordinador del Grupo y funcionarios involucrados	Revisar los accidentes y enfermedades para analizar si existen factores causales recurrentes	67%	Se levantó la información del Sistema de Vigilancia Epidemiológico en Riesgo Ergonómico y se realizó el diagnóstico en Riesgo Psicosocial. Con el riesgo psicosocial se busca identificar las causas que están generando situaciones de posibles accidentes de trabajo y de enfermedades laborales, y con el sistema de vigilancia, se inicia el proceso de controlar el riesgo ergonómico.	11%	Zona de Riesgo Baja	86%	De las 21 actividades propuestas en Plan de trabajo con la ARL se ejecutaron completas:18. De las 3 actividades que no se realizaron de manera completa son: capacitación al COPASO en Planes de Emergencia, Actividad lúdica, Asesoría en la implementación del Sistema de Vigilancia Epidemiológico Visual. De acuerdo a reunión con ARL, estas actividades serán incluidas en 2014, sin afectación de la reinversión correspondiente a 2014.	9%	Zona de Riesgo Baja	Este riesgo se encuentra compartido con la ARL, teniendo en cuenta que ellos deben velar por la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, así como la promoción de la salud en el trabajo y la implementación de dichas actividades hace parte de los compromisos de la ARL al respecto; por lo tanto se recomienda mantener estas actividades y evaluar, si existen otras causas o factores internos que generen el riesgo para darle tratamiento si es necesario. De esta manera el riesgo residual se puede asumir manteniendo los controles existentes.	NO
Incapacidad de atender accidentes de Contratistas en el desempeño de las actividades del cargo	No afiliación de contratistas a la ARL	16%	Seguimiento al listado de contratistas que envía el Grupo de Contratos. Registrar las afiliaciones del personal contratista	Porcentaje de contratistas afiliados a la ARL	70%	dic-13	Coordinador del Grupo y funcionarios involucrados	Informar a los contratistas no afiliados de las consecuencias de no afiliarse a la ARL	50%	Se ha hecho el seguimiento y la afiliación de los contratistas reportados por Contratos, sin embargo, continúan contratistas sin afiliarse a pesar del seguimiento exhaustivo	12%	Zona de Riesgo Baja	86%	De los 372 contratos de contratistas independientes que firmaron contrato con el Ministerio de Cultura, 319 se afiliaron a la ARL durante 2013	9%	Zona de Riesgo Baja	Aunque la meta esperada no fue alcanzada, el % registrado logra disminuir la probabilidad de ocurrencia del riesgo, es claro que para la vigencia 2014 por ley todos los contratistas vinculados al sector público deben estar afiliados a una ARL para que estén protegidos frente a accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales. Por lo anterior, el riesgo residual se puede asumir, sin embargo se recomienda al Grupo de Gestión Humana que establezca un control periódico formal que verifique la afiliación de los contratistas a la ARL.	NO

MAPA DE RIESGO PLAN DE MANEJO Y MONITOREO 2013

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	INDICADORES	META #	CRONOGRAMA	RESPONSABLE	ACCIÓN DE CONTINGENCIA	SEGUIMIENTO I SEMESTRE				SEGUIMIENTO II SEMESTRE				CRITERIOS DE EVALUACIÓN	RIESGO INSTITUCIONAL
									AVANCE % (Expresión porcentual del avance)	ANÁLISIS DE DATOS (Descripción del avance)	EVALUACION	ZONA DE RIESGOS	AVANCE % (Expresión porcentual del avance)	ANÁLISIS DE DATOS (Descripción del avance)	EVALUACION	ZONA DE RIESGOS		
Ocurrencia de incidentes en el desarrollo de actividades de bienestar	* Falta de elementos y procedimientos de seguridad en los puntos donde se desarrollan las actividades * Falta de personal capacitado para atender incidentes en el punto donde se desarrollan las actividades.	12%	Al inicio de cada evento informar a los asistentes de los protocolos a seguir en caso de un accidente laboral o de una emergencia. Tener claro quienes son las personas capacitadas para manejar emergencias en los lugares de los eventos	Porcentaje de incidentes sobre personas participantes por evento	1%	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%	De los aproximadamente 2655 servidores beneficiados con las actividades del Plan de Bienestar se presentaron tres (03) incidentes con incapacidad de mas de tres días: Caminata Ecológica una incapacidad, Torneo de Baloncesto una incapacidad, Torneo de Futbol una incapacidad. En los tres eventos los participantes contaban con Reglamentación previa, calentamiento previo y recomendaciones para la participación. Fueron reportados a la ARL Positiva para su análisis desde Salud Ocupacional.	12%	Zona de Riesgo Baja	100%	A 30 de Diciembre se ejecutaron 58 actividades de Bienestar cubriendo los 6 ejes de desarrollo para mas de 3000 acciones y logrando un 100% de la comunidad institucional invitada sin presentar eventualidades de índole médico.	12%	Zona de Riesgo Baja	Es evidente que el manejo dado a este riesgo ha permitido disminuir la probabilidad de ocurrencia del mismo y permite tenerlo controlado; sin embargo, no es evidente en la descripción de las actividades que se realizaron las actividades señaladas en cada uno de los eventos realizados. Por lo anterior se recomienda validar que se están desarrollando estas actividades al inicio de cada evento implementando un control documentado que permita evidenciar el desarrollo de dichas actividades. En todo caso se reconoce que este riesgo es compartido con la ARL y con el servicio de primeros auxilios del lugar donde se desarrolle el evento y su organización ante emergencias, por lo tanto se puede asumir el riesgo residual.	NO
Incapacidad de las dependencias para cumplir con sus compromisos	Vacantes abiertas y sin ocupar dentro de la planta de personal. Desatención o desinterés del funcionario responsable del área de la vacante	36%	Requerimientos a las áreas de candidatos y trabajo con las áreas para la gestión del cubrimiento de la vacante. Búsqueda de métodos reclutamiento alternativos.	Porcentaje de vacantes en la planta de personal de	5%	Permanente	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%	Una vez generadas las vacantes en las diferentes dependencias inmediatamente el grupo se comunica con el funcionario responsable del área solicitando candidatos que cumplan con el perfil del empleo vacante para iniciar el trámite de provisión de acuerdo con la normatividad vigente.	24%	Zona de Riesgo Moderada	100%	Una vez generadas las vacantes en las diferentes dependencias inmediatamente el grupo se comunica con el funcionario responsable del área solicitando candidatos que cumplan con el perfil del empleo vacante para iniciar el trámite de provisión de acuerdo con la normatividad vigente.	24%	Zona de Riesgo Moderada	Aunque se tomaron acciones, estas no evidencian un cambio adicional respecto a los controles existentes, adicionalmente se planteo como acción identificar métodos alternativos de reclutamiento pero no se hace mención a los mismos, por otra parte no se tiene una medición de las vacantes en la planta de personal y por lo tanto no se sabe si se alcanzó la meta propuesta o no. Por lo anterior se recomienda revisar el planteamiento del riesgo y de los factores internos de manera que se valden todas las causas que pueden generar el riesgo y a partir de ello definir las acciones que correspondan para mitigar el riesgo.	SI