

Programa de Trabajo de Administración de Riesgos Institucional

Autorizó

Titular de la Institución: **Mtra. Claudia Isabel Zermeño Guardado**

Coordinador de Control Interno:

Supervisó

C.P. Daniel Hernández Marchán

Ramo Administrativo / Sector

11 Educación Pública

Institución

Universidad Tecnológica de Aguascalientes

Integró

Enlace de Riesgos:

C.P. Rocío de Santos Velasco

No. Riesgo	Descripción del Riesgo	Clasificación del Riesgo	Valor de Impacto	Valor de Probabilidad	Cuadrante	Estrategia	No. Factor de Riesgo	Factor de Riesgo	Descripción de la acción de control	Unidad Administrativa	Responsable	Fecha de Inicio	Fecha de Término	Medios de verificación
2026_1	Presupuesto reintegrado a la Federación y al Estado	Presupuestal	6	4	II	EVITAR EL RIESGO	1.1	Falta de entrega oportuna y adecuada de las Hoja de Ruta Institucional Presupuestal por parte de cada unidad ejecutora.	*Seguimiento a las Hoja de Ruta Institucional Presupuestal en tiempo y forma. *Correcto ejercicio del presupuesto. *Análisis del avance presupuestal.	Subdirección de Administración y Finanzas y Dirección de Planeación y Evaluación	C.P. Daniel Hernández Marchán y C.P. Rocío de Santos Velasco	enero	diciembre	*Hoja de Ruta Institucional Presupuestal *Guía para la Elaboración y Seguimiento del Presupuesto
							1.2	Garantizar la atención y respuesta oportuna a cada una de las auditorías solicitadas por las instancias del Gobierno Federal y Estatal.	Dar respuesta en tiempo y forma a las auditorías solicitadas por el Estado y la Federación.	Dirección de Administración y Finanzas Subdirección de Administración y Finanzas	C.P. Daniel Hernández Marchán *C.P. Alejandro Sánchez Pérez	enero	diciembre	Oficio de respuesta de auditoría
2026_2	Personal y alumnos no están preparados para colaborar con personas con alguna discapacidad.	Otros	5	4		EVITAR EL RIESGO	2.1	Las barreras de comunicación son los obstáculos que enfrentan las personas con discapacidad auditiva, cognitiva o del lenguaje (habla, lectura y escritura). Estas surgen cuando los entornos o sistemas de información no consideran formas de comunicación alternativas a las convencionales.	Concientizar al personal y alumnado mediante campañas, en conjunto con dependencias públicas y privadas.	Dirección de Administración y Finanzas / Capital Humano	C.P. Daniel Hernández Marchán / Lic. Juana Aidé Martínez Ornelas	enero	diciembre	Listas de asistencia
							2.2	Ausencia de programas de capacitación dirigidos al personal y al alumnado sobre inclusión y trato adecuado hacia personas con discapacidad.	Realizar campañas de sencibilización en el que el personal y alumnado empático con sus compañeros con alguna discapacidad.	Dirección de Administración y Finanzas / Capital Humano	C.P. Daniel Hernández Marchán / Lic. Juana Aidé Martínez Ornelas	enero	diciembre	Listas de asistencia
							2.3	Persistencia de sesgos y estereotipos hacia las personas con discapacidad, basados en la suposición errónea de una baja calidad de vida o un estado de salud deficiente debido a su condición.	Realizar campañas de educación incluyente.	Dirección de Administración y Finanzas / Capital Humano	C.P. Daniel Hernández Marchán / Lic. Juana Aidé Martínez Ornelas	enero	diciembre	Listas de asistencia
2026_3	Institución Educativa no cumple con las normas establecidas oficiales mexicanas aplicables (NOM-001-STPS-2008), referente a la accesibilidad de personas con discapacidad	De seguridad	4	3	III	EVITAR EL RIESGO	3.1	La infraestructura inadecuada actúa como un factor de exclusión que limita el acceso equitativo a la educación, lo que resulta en la perpetuación de desigualdades estructurales para las personas con discapacidad.	Aplicar en tiempo y forma el plan de infraestructura, ya que es fundamental invertir en infraestructura inclusiva para garantizar una educación equitativa y de calidad para todos.	Dirección de Administración y Finanzas Jefe de Departamento de Mantenimiento e Instalaciones	C.P. Daniel Hernández Marchán / Ing. Juan Carlos Jiménez Velazquez	enero	diciembre	Plan de Infraestructura
2026_4	Revisión de la plantilla de directivos académicos	Administrativo	4	5		REDUCIR EL RIESGO	4.1	Relevo generacional por jubilación próxima (Jubilación prevista de la Secretaría Académica y de dos direcciones de división -Tecnologías de la Información, y Desarrollo de Negocios y Logística-. Necesidad de contemplar perfiles adecuados.)	1.- Activación del Proceso de Entrega-Recepción : Se notificará formalmente a los directivos próximos a jubilarse el inicio de su proceso de entrega recepción. Se les solicitará la entrega de un informe ejecutivo que contenga: *Estatus de proyectos y metas vigentes. *Presupuestos ejercidos y por ejercer de acuerdo a lo establecido en la Hoja de Ruta del área. 2.- Evaluación de Talento Interno: De forma paralela, la Secretaría Académica evaluará al personal actual de las carreras adscritas a esas divisiones para identificar si alguno cuenta con las competencias necesarias para un ascenso inmediato.	Secretaría Académica y Capital Humano	Mtro. Mauro Martínez Oropeza y Lic. Juana Aidé Martínez Ornelas	enero	diciembre	*Acta de entrega recepción. *Informe ejecutivo.

No. Riesgo	Descripción del Riesgo	Clasificación del Riesgo	Valor de Impacto	Valor de Probabilidad	Cuadrante	Estrategia	No. Factor de Riesgo	Factor de Riesgo	Descripción de la acción de control	Unidad Administrativa	Responsable	Fecha de Inicio	Fecha de Término	Medios de verificación
2026_5	Brecha de idoneidad en la plantilla de Profesores de Tiempo Completo (PTC) debido a asignaciones al margen del RIPPAA y cambios en la oferta académica, lo que compromete el desarrollo de competencias de los alumnos y el perfil de egreso, por lo que se requiere tener un inventario y actualización de perfiles de puesto de los docentes.	De Recursos Humanos	5	5		REDUCIR EL RIESGO	5.1	Prácticas Administrativas Heredadas: Asignación discrecional de plazas de PTC en administraciones pasadas, ignorando el RIPPAA.	Blindaje Normativo: Reactivar y aplicar estrictamente el RIPPAA para cualquier nueva asignación o promoción.	Secretaría Académica y Capital Humano	Mtro. Mauro Martínez Oropeza y Lic. Juana Aidé Martínez Ornelas	enero	diciembre	Lineamientos del RIPPAA
							5.2	Resistencia al Cambio Institucional: Posible oposición de los PTC actuales a ser evaluados, reubicados o capacitados bajo el nuevo esquema.	Plan de Transición: Diseñar programas de capacitación/reconversión para los PTC actuales y establecer un plan de regularización o incorporación gradual de los profesores de asignatura destacados hacia plazas de tiempo completo mediante concursos transparentes.	Secretaría Académica y Capital Humano	Mtro. Mauro Martínez Oropeza y Lic. Juana Aidé Martínez Ornelas	enero	diciembre	Listas de asistencia
							5.3	Inexistencia de Inventario de Competencias: Falta de un diagnóstico claro y digitalizado sobre las habilidades reales de la plantilla docente actual.	Auditoría y Diagnóstico: Levantar el inventario de perfiles actuales (reales) vs. perfiles ideales de la oferta de años anteriores.	Secretaría Académica y Capital Humano	Mtro. Mauro Martínez Oropeza y Lic. Juana Aidé Martínez Ornelas	enero	diciembre	Expedientes Unitarios
2026_6	Necesidad de actualizar el equipamiento de talleres y laboratorios	Sustantivo	6	5		REDUCIR EL RIESGO	6.1	Falta de presupuesto institucional asignado para mantenimiento y renovación.	Monitoreo y Diagnóstico de Convocatorias: rastrear, calendarizar y aplicar a fondos extraordinarios, tanto federales/estatales para someter proyectos ejecutivos alineados a las reglas de operación de los fondos detectados.	*Dirección de Administración y Finanzas *Subdirección de Administración y Finanzas	*C.P. Daniel Hernández Marchán *C.P. Alejandro Sánchez Pérez	enero	diciembre	Convocatoria
							6.2	Desgaste físico, rebasamiento de la vida útil del equipo actual	Programa de Mantenimiento Preventivo: Diseñar un calendario de mantenimiento intensivo ajustado a la vejez del equipo. Esto incluye lubricación constante, limpieza profunda de componentes críticos, calibración frecuente y sustitución programada de consumibles básicos para prolongar la vida útil remanente.	*Dirección de Administración y Finanzas *Jefe de Departamento de Mantenimiento e Instalaciones	*C.P. Daniel Hernández Marchán *Ing. Juan Carlos Jiménez Velazquez	enero	diciembre	Programa de mantenimiento intensivo
2026_7	Insuficiencia de docentes de asignaturas del área técnica en la modalidad BIS	Sustantivo	7	6		REDUCIR EL RIESGO	7.1	Escasez de profesionales técnicos que, además de dominar su área de especialidad, posean el nivel de inglés certificado requerido.	Checklist de validación obligatoria de certificado de inglés con 3 pasos: (a) verificar vigencia, (b) cotejar en sitio del emisor, (c) guardar PDF. Registro audiovisual de breve entrevista en inglés (5 min) anexo al expediente.	Secretaría Académica / Direcciones de Área Subdirección de Idiomas	*Mtro. Mauro Martínez Oropeza *Li Daniel Gallegos Leos *Mtro. Sergio Vazquez Gonzalez *Mtro Felipe de Jesús Velázquez González *Mtra. Deisy Raquel Martínez Cortéz Mtra. Beatriz Emilia Medina Marín *Mtra. Karina Paredes Martínez *Mtra. Claudia Pedroza Balderas *Mtro. Adrián Alejandro Guadarrama Villicaña	enero	diciembre	*Check List De Validación. *Firma de la entrevista en inglés
							7.2	Presupuesto limitado o tabuladores salariales rígidos que impiden ofrecer un pago competitivo por hora de clase.	Bono por certificación + reembolso diferido – La universidad paga el examen por adelantado. Si el docente logra el nivel deseado, no paga nada y recibe bono adicional. Si no logra el nivel deseado, paga el 50% del examen. Bono no monetario compensatorio. Si no hay presupuesto: reducción de 2 horas de carga semanal (sin reducción salarial) para planear clases	Secretaría Académica / Direcciones de Área Subdirección de Idiomas	*Mtro. Mauro Martínez Oropeza *Li Daniel Gallegos Leos *Mtro. Sergio Vazquez Gonzalez *Mtro Felipe de Jesús Velázquez González *Mtra. Deisy Raquel Martínez Cortéz Mtra. Beatriz Emilia Medina Marín *Mtra. Karina Paredes Martínez *Mtra. Claudia Pedroza Balderas *Mtro. Adrián Alejandro Guadarrama Villicaña	enero	diciembre	*Carta compromiso de Capital Humano
							7.3	Competencia laboral. Las empresas privadas u otras Instituciones de Educación Superior (IES) ofrecen mejores sueldos y prestaciones a profesionales bilingües.	Descuento por nómina autorizado por escrito. El docente firma un pagaré o autorización de descuento directo de liquidación final si renuncia antes del plazo. Esto es un mecanismo real de cobro, no solo promesa. Plazo de permanencia corto (8 meses en lugar de 12) – Suficiente para recuperar inversión, pero no tan largo que asuste. Compromiso de reciprocidad. La universidad se compromete a no despedir al docente sin causa durante el mismo período (salvo falta grave).	Secretaría Académica / Direcciones de Área Subdirección de Idiomas	*Mtro. Mauro Martínez Oropeza *Li Daniel Gallegos Leos *Mtro. Sergio Vazquez Gonzalez *Mtro Felipe de Jesús Velázquez González *Mtra. Deisy Raquel Martínez Cortéz Mtra. Beatriz Emilia Medina Marín *Mtra. Karina Paredes Martínez *Mtra. Claudia Pedroza Balderas *Mtro. Adrián Alejandro Guadarrama Villicaña	enero	diciembre	*Carta compromiso de Capital Humano

No. Riesgo	Descripción del Riesgo	Clasificación del Riesgo	Valor de Impacto	Valor de Probabilidad	Cuadrante	Estrategia	No. Factor de Riesgo	Factor de Riesgo	Descripción de la acción de control	Unidad Administrativa	Responsable	Fecha de Inicio	Fecha de Término	Medios de verificación
2026-8	Falta de disponibilidad de recursos financieros para atender oportunamente las obligaciones de pago de la operación institucional, afectando la continuidad de las actividades sustantivas y administrativas de la Universidad.	Administrativo	4	1	III	REDUCIR EL RIESGO	8.1	Retraso o insuficiencia en la recepción de recursos financieros y deficiente planeación y control del flujo de efectivo institucional.	Implementar un sistema integral de planeación, control y monitoreo del flujo de efectivo que asegure la priorización del gasto esencial (nómina y operación básica) y la oportuna gestión de ingresos propios y recursos externos.	Dirección de Administración y Finanzas / Subdirección de Administración y Finanzas	*C.P. Daniel Hernández Marchán *C.P. Alejandro Sánchez Pérez	enero	diciembre	*Reportes del sistema de flujo de efectivo. *Estados financieros y presupuestales. *Conciliaciones bancarias *Registros de ingresos y ministraciones *Evidencia de priorización de pagos y reportes de seguimiento financiero.
2026-9	Inadecuada selección y control del personal docente y administrativo debido a la falta de procedimientos formales de reclutamiento, selección y actualización de expedientes laborales.	Administrativo	3	1	III	REDUCIR EL RIESGO	9.1	Procesos de reclutamiento, selección y control de expedientes de personal no estandarizados o insuficientemente implementados.	Implementar un procedimiento estandarizado de reclutamiento, selección y control de expedientes que garantice la contratación de personal competente y la integridad documental del personal activo.	Secretaría Académica y Capital Humano	Mtro. Mauro Martínez Oropeza y Lic. Juana Aidé Martínez Ornelas	enero	diciembre	*Expedientes del personal completos y actualizados, *Procedimientos de reclutamiento y selección formalizados. *Formatos de evaluación y validación de perfiles. *Reportes de auditoría interna de Recursos Humanos.