

**OBJETIVO DEL PROCESO** Administrar el talento humano a través de la selección, vinculación e inducción de personal competente, fomentando su permanencia mediante la reintroducción, capacitación, evaluación del desempeño y compensación que estimulen el mejoramiento de su desempeño, así mismo gestionar la desvinculación de personal adscrito a la institución.

**Fecha actualización** 09/02/2018

**RIESGOS DE GESTIÓN**

| No. | RIESGO   | Análisis del Riesgo |         |                       | CONTROLES EXISTENTES   | VALORACIÓN DEL RIESGO   |         |                             |             | OPCIONES DE MANEJO      | MANEJO  |              |  |  |  |
|-----|--|---------------------|---------|-----------------------|------------------------|---|---------|-----------------------------|-------------|-------------------------|---|--------------|--|--|--|
|     |  | PROBABILIDAD        | IMPACTO | EVALUACIÓN DEL RIESGO |                        | PROBABILIDAD  | IMPACTO | NUEVA EVALUACIÓN DEL RIESGO | TRATAMIENTO |                         | ACCIONES  | RESPONSABLES | EVIDENCIA  |  |  |
| 1   | Vincular personal incumpliendo el procedimiento de selección y vinculación.                        | 3                   | 3       | A                     | Zona de Riesgo Alta    | 1.Manual de Responsabilidades y Competencias<br>2. Decreto del DAFP 1785 de 2014<br>3. Procedimiento de Selección y Vinculación de Personal   | 1       | 3                           | M           | Zona de Riesgo Moderada | Asumir o Reducir el Riesgo                        | Reducir      | 1.Aplicar los controles existentes   | División de Relaciones Laborales y Prestacionales- Vicerrectoría Académica   | Registros del procedimiento de selección y vinculación de personal<br>Hoja de vida de los funcionarios   |
| 2   | Deficiente desempeño laboral de los funcionarios de la Universidad.                                | 3                   | 4       | E                     | Zona de Riesgo Extrema | 1.Ejecución del Plan de Capacitación<br>2. Jornadas de Inducción y Reinducción  | 3       | 4                           | E           | Zona de Riesgo Extrema  | Evitar, Reducir, Compartir o Transferir el Riesgo | Reducir      | 1. Aplicar los controles existentes<br>2. Iniciar la primera fase de la aplicación de la evaluación de desempeño   | División de Relaciones Laborales y Prestacionales-   | 1. Registro de asistencia a las jornadas de capacitación, inducción y reintroducción.<br>2. Resgistro de resultados de la evaluación de desempeño (primera fase)   |
| 3   | Errores en la liquidación de la nómina.  | 4                   | 3       | A                     | Zona de Riesgo Alta    | 1. Procedimiento Elaboración de Nómina de Sueldos y Primas.<br>2. Actualización y validación mensual del sistema GCI para cada uno de los procesos  | 3       | 3                           | A           | Zona de Riesgo Alta     | Reducir, Evitar, Compartir o Transferir el Riesgo | Reducir      | 1.Aplicar los controles existentes<br>2. Presentar proyecto para la adquisición de un software para automatizar el proceso de elaboración y liquidación de nómina  | 1.División de Relaciones Laborales y Prestacionales<br>2 Oficina de Gestión Tecnológica -División de Relaciones Laborales y Prestacionales.  | 1.Registros del procedimiento de elaboración de Nómina de Sueldos y Primas<br>2. Proyecto presentado   |
| 4   | Pérdida o daños de una historia laboral  | 3                   | 3       | A                     | Zona de Riesgo Alta    | 1. Procedimiento para Archivar y Actualizar las Historias Laborales.<br>2.Proceso de restauración.  | 1       | 3                           | M           | Zona de Riesgo Moderada | Asumir o Reducir el Riesgo                        | Reducir      | 1. Aplicar los controles existentes  | División de Relaciones Laborales y Prestacionales - Registro de Personal   | 1. Registros del procedimiento<br>2. Cuadro de control de préstamos  |
| 5   | Asignar puntos por productividad académica a destiempo o sin el cumplimiento de los requisitos.    | 4                   | 4       | E                     | Zona de Riesgo Extrema | 1. Revisión por parte de integrantes del CIARP de todos los soportes de las solicitudes.<br>2. Decreto 1279 de 2002.  | 2       | 4                           | A           | Zona de Riesgo Alta     | Reducir, Evitar, Compartir o Transferir el Riesgo | Reducir      | 1.Aplicar todos los controles existentes<br>2.Establecer controles en la asignación de tiempos máximos para consecución de pares.<br>3. Establecer controles en la asignación de tiempos máximos para entrega de resultados por parte de pares.<br>4. Establecer controles en la asignación de tiempos máximos para respuesta definitiva al profesor.<br>5. Cumplir con el acuerdo del Grupo de Seguimiento en el apartado que indica que se debe reportar a Colciencias los nombres de los pares que no cumplan con la evaluación, siempre y cuando se esté remunerando esta actividad. | Funcionarios que trabajan con el CIARP e integrantes del CIARP.  | 1. Actas de CIARP<br>2.Acta en la que se establecerán estos criterios.<br>3. Correos electrónicos dirigidos a contacto@colciencias.gov.co, en los casos de pares que incumplan siempre y cuando la actividad esté siendo remunerada. |
| 6   | Inconsistencias en el proceso de evaluación docente  | 5                   | 4       | E                     | Zona de Riesgo Extrema | 1. Remisión semestral del instructivo de evaluación con todas las tareas.<br>2. Sesiones mensuales del Comité de Evaluación para resolver problemas.<br>3. Solución manual a casos puntuales problemáticos.<br>4. Elaboración de la resolución de asignación de puntos por el concepto de evaluación. | 4       | 4                           | E           | Zona de Riesgo Extrema  | Evitar, Reducir, Compartir o Transferir el Riesgo | Reducir      | 1. Aplicación estricta de los controles existentes.  | 1. Comité Central de Evaluación y Escalafón Docente.<br>2. Comités de evaluación y escalafón docente de las unidades académicas.<br>3. Jefes de Departamento.<br>4. Decanos y Director del IDEAD.<br>5. Estudiantes.<br>6. Directores de programa.<br>7. Oficina de Gestión Tecnológica.<br>8. Funcionarios de la Vicerrectoría Académica que trabajan con el CCEED. | 1. Resultados de evaluación integral en plataforma para todos los profesores de la UT.   |
| 7   | Liquidación incorrecta de apoyos económicos para los profesores en comisión de estudios y becarios | 4                   | 3       | A                     | Zona de Riesgo Alta    | 1. Acuerdo No. 015 de 2003 del Consejo Superior<br>2. Acuerdo No. 011 de 2006 del Consejo Superior<br>3. Cuadro control de liquidación de los apoyos económicos   | 3       | 3                           | A           | Zona de Riesgo Alta     | Reducir, Evitar, Compartir o Transferir el Riesgo | Reducir      | 1.Realizar solicitud para un sistema de información  | 1. Vicerrectoría Académica- Oficina de Gestión Tecnológica   | 1. Oficio dirigido a la Oficina de Gestión Tecnológica   |



PROCEDIMIENTO GESTIÓN DEL RIESGO

MAPA DE RIESGO PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

OBJETIVO DEL PROCESO Administrar el talento humano a través de la selección, vinculación e inducción de personal competente, fomentando su permanencia mediante la reinducción, capacitación, evaluación del desempeño y compensación que estimulen el mejoramiento de su desempeño, así mismo gestionar la desvinculación de personal adscrito a la institución.

Fecha actualización 09/02/2018

RIESGOS DE CORRUPCIÓN

Table with 14 columns: No., RIESGO, Probabilidad, Impacto, Evaluación del Riesgo, Controles Existentes, Probabilidad, Impacto, Nueva Evaluación del Riesgo, Opciones de Manejo, Tratamiento, Acciones, Responsables, Evidencia. It contains 6 rows of risk data.