

| | | | | |
|---|---|--------------------|--|------------------------|
|  | PROCESO DE EVALUACIÓN, CONTROL Y SEGUIMIENTO INSTITUCIONAL | | | |
| | INFORME DE AUDITORÍA | | | |
| | <i>Código: FO-ECS-04</i> | <i>Versión: 08</i> | <i>Fecha de aprobación: 22/05/2023</i> | <i>Página: 1 de 13</i> |

TÍTULO DE AUDITORÍA

Auditoría al proceso de Gestión de Talento Humano- Asuntos Docentes y Secretaría Técnica de Evaluación Docente

INFORME DETALLADO

Miguel Antonio Pardo Jefe Asuntos Docentes y Secretaría Técnica de Evaluación Docente
Grupo de Trabajo Asuntos Docentes y Secretaría Técnica de Evaluación y Promoción Docente

LÍDER DE PROCESO Y/O JEFE(S) DE ÁREA(S):

Miguel Antonio Pardo Jefe Asuntos Docentes y Secretaría Técnica de Evaluación y Promoción Docente

INFORME EJECUTIVO

Miguel Antonio Pardo Jefe Asuntos Docentes y Secretaría Técnica de Evaluación Docente
Miembros del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.

INFORME EJECUTIVO

1. OBJETIVO(S)

1.1. Objetivo General

Verificar la efectividad de los controles establecidos con el fin de mitigar los riesgos asociados al proceso de Gestión de Talento Humano - Asuntos Docentes y Secretaría Técnica de Evaluación y Promoción Docente con el propósito de contribuir a la unidad auditable y a la institución, proporcionando recomendaciones y oportunidades de mejora que permitan garantizar el cumplimiento de los objetivos del proceso.

1.2. Objetivos Específicos

Evaluar la adecuación, coherencia, pertinencia y cumplimiento de los procedimientos establecidos en el proceso de Gestión de Talento Humano - Asuntos Docentes y Secretaría Técnica de Evaluación y Promoción Docente de la Universidad de los Llanos, identificando las posibles oportunidades de mejora.

Verificar la implementación de controles internos en el proceso de Gestión de Talento Humano - Asuntos Docentes y Secretaría Técnica de Evaluación y Promoción Docente, asegurando su cumplimiento y eficacia con el fin de mitigar los riesgos asociados.

Verificar el cumplimiento de la normatividad interna y externa aplicable al proceso de Gestión de Talento Humano - Asuntos Docentes y Secretaría Técnica de Evaluación y Promoción Docente

2. ALCANCE

La auditoría abarca todas las actividades y lineamientos establecidos en el proceso de Gestión de Talento Humano - Asuntos Docentes y Secretaría Técnica de Evaluación y Promoción Docente de la Universidad de los

| | | | |
|---|---|--------------------|--|
|  | PROCESO DE EVALUACIÓN, CONTROL Y SEGUIMIENTO INSTITUCIONAL | | |
| | INFORME DE AUDITORÍA | | |
| | Código: FO-ECS-04 | Versión: 08 | Fecha de aprobación: 22/05/2023 |
| | | | Página: 2 de 13 |

Llanos, incluyendo la revisión de procedimientos, normatividad, controles internos y demás información documentada. El periodo de evaluación comprenderá la vigencia 2022.

3. CRITERIOS

3.1. Documentación: Caracterización del proceso, procedimientos y formatos.

3.2. Normatividad: Decreto 1279 de 2002, Acuerdo Superior N°051 de 1999, Acuerdo Superior 031 de 2002, Acuerdo Superior 002 de 2004, Acuerdo Superior 013 de 2009, Acuerdo superior 014 del 2009, Acuerdo superior 007 del 2017, Resolución Rectoral 1909 de 1998, Resolución Rectoral No. 1056 de 2021, Acuerdo Académico N°005 de 2022.

3.3. Otros: Los que se identifiquen en la auditoría en sitio.

4. METODOLOGÍA

Cada etapa de la auditoría interna será desarrollada así:

- Lectura y revisión de la documentación.
- Entrevistas
- Análisis de la información a través de la verificación de la evidencia

5. RESULTADOS DEL TRABAJO

Los aspectos evaluados en el proceso de auditoría interna tienen la siguiente interpretación según sus resultados, indicando el grado de cumplimiento de los controles establecidos en los riesgos evaluados o el impacto que supone la carencia, debilidad o recurrencia de éstos.

- **Conformidad:** Es el cumplimiento de un requisito.
- **No Conformidad:** Es el incumplimiento de un requisito. El auditor determinará si la no conformidad debe calificarse como alta o baja. La alta es un incumplimiento a los requisitos que afecta potencialmente los resultados previstos en el sistema de gestión o que pueda poner en peligro el cumplimiento de un requisito en los productos y servicios ofertados. La baja se emite cuando se encuentra un único fallo en un sistema o proceso y no pone en riesgo los resultados previstos por el sistema de gestión.
- **Oportunidad de mejora:** Son sugerencias sobre cómo mejorar su sistema.

El resultado del presente informe de auditoría establece cinco (5) Conformidades, una (1) No conformidad baja, tres (3) No conformidades altas y seis (6) Oportunidades de mejora.

| Riesgo Identificado | Título | Hallazgo | No. Hallazgo (Ver Informe Detallado) |
|--|---|--|---|
| Posibilidad de afectación reputacional por | Desactualización de la información documentada. | En los procedimientos relacionados a continuación, se evidenció que no se cumplen en su totalidad, se encuentran actividades sin | GTH23-01 NCB |

inadecuada ejecución de los lineamientos establecidos en los procedimientos para la evaluación de desempeño de los docentes, debido a debilidades en la gestión académico-administrativa del proceso de Gestión de Talento Humano-Asuntos Docentes

producto y presenta desactualización en la normatividad.

PD-GTH-08 Procedimiento para la evaluación y reconocimiento de la productividad académica.

Se observó que para las actividades 1,3,4,6,8,9,10,12,14,16 y de la 18 a la 25 no cuentan con producto, adicionalmente, el procedimiento es de vigencia 2012 y sus actividades se encuentran documentadas en los siguientes procedimientos:

PD-GTH-29 Procedimiento de asignación de puntos por desempeño académico-administrativo y experiencia calificada.

PD-GTH-31 "Procedimiento de evaluación y reconocimiento productividad académica-bonificaciones"

PD-GTH-32 "Procedimiento de evaluación y reconocimiento productividad académica-puntos salariales carrera"

PD-GTH-33 "Procedimiento de evaluación y reconocimiento productividad académica-puntos salariales ocasionales"

PD-GTH-11 Procedimiento evaluación desempeño docentes nivel posgrado.

Se observó que no se está dando cumplimiento a: Actividad 1: "formatos de autoevaluación, evaluaciones por parte de la unidad académica y evaluación por parte de los estudiantes". No se están implementando en físico para la realización de la evaluación de desempeño docente:FO-GTH-59, FO-GTH-60, FO-GTH-61, FO-GTH-62, FO-GTH-63, FO-GTH-65, FO-GTH-66, FO-GTH-67.

Por otro lado, se observó que las siguientes actividades, no tienen un producto establecido en el procedimiento:

Actividad 4: Avalar los resultados de las evaluaciones de desempeño docente.

Actividad 6: Entregar los resultados a las unidades académicas y docentes.

Actividad 7: Recibir y atender las reclamaciones, en caso de presentarse, durante los cinco (5) días calendario contados a partir de su recepción.

PD-GTH-12 Procedimiento evaluación desempeño docentes nivel pregrado

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | <p>Las siguientes actividades no tienen un producto establecido en el procedimiento:</p> <p>Actividad 2: Publicar el calendario en la página web de la universidad, Páginas oficiales en redes sociales y boletín interno.</p> <p>Actividad 3: Publicar el calendario en la página web de la universidad, Páginas oficiales en redes sociales y boletín interno.</p> <p>Actividad 5: Apoyar a la recolección de la información.</p> <p>Actividad 8: Entrega de los resultados a las Instancias Académicas.</p> <p>Actividad 9: Descargar de resultados individuales y entregar a cada docente.</p> <p>Actividad 10: Atender las reclamaciones.</p> <p>Actividad 11: Revisar y responder a las reclamaciones.</p> <p>Actividad 4: Recolectar de la información a través de la página web de la universidad</p> <p>Se evidenció que, los siguientes formatos no se están implementando en físico para la realización de la evaluación de desempeño docente: FO-GTH-28, FO-GTH-104, FO-GTH-154, FO-GTH-155, FO-GTH-156, FO-GTH-157, FO-GTH-158, FO-GTH-159, FO-GTH-160, FO-GTH-161, FO-GTH-162, FO-GTH-163, FO-GTH-164.</p> <p>PD-GTH-13 Procedimiento Evaluación Desempeño Docente Académico-Administrativo</p> <p>Actividad 1: Aplicar los formatos de evaluación de cargos académico- administrativos de acuerdo a cada caso.</p> <p>Se evidenció que no se están implementando en físico los formatos FO-GTH-68 y FO-GTH-173.</p> <p>PD-GTH-29 Procedimiento de asignación de puntos por desempeño académico-administrativo y experiencia calificada. Versión 01 del 09/07/2019.</p> <p>No se evidenció cumplimiento en las siguientes actividades:</p> <p>Actividad 1: Comunicar a la secretaría técnica de evaluación la fecha para aplicar la asignación de puntos por experiencia calificada y cargos académicos administrativos”, mediante correo electrónico.</p> | |
|--|--|--|--|

| | | | |
|---|---|---|--------------|
| | | <p>Actividad 7: "Notificar a la Facultad, solicitar diligenciar el formato de recibido de la resolución. Cargar puntos en la base de datos SIIF".</p> <p>PD-GTH-30 Procedimiento de asignación de puntos por títulos universitarios. Versión 01 del 09/07/2019.</p> <p>No se evidencio cumplimiento en la siguiente actividad:</p> <p>Actividad 8: "Notificar con copia a la Facultad a la cual pertenece, Solicitar al Docente el diligenciamiento del formato de notificación de recibido de la resolución. Ingresar los puntos asignados a la base de datos SIIF"</p> | |
| Posibilidad de afectación y reputacional por debilidades en la aplicación de los requisitos legales, normativos y organizacionales, en el cumplimiento de los objetivos del Proceso Gestión de Talento Humano-Asuntos Docentes- | Desarticulación de las unidades académico-administrativas de Asuntos Docentes y Secretaría Técnica de Evaluación y Promoción Docente. | Revisada la normatividad vigente, se observó que la oficina de Asuntos Docentes y la Secretaría Técnica de Evaluación y Promoción Docente están adscritas a la Vicerrectoría Académica; sin embargo, al verificar en el Sistema Integrado de Gestión (SIG), se evidenció que tanto la Oficina de Asuntos Docentes como la Secretaría Técnica de Evaluación y Promoción Docente están ubicadas y documentadas en el proceso de Apoyo de Gestión de Talento Humano. | G/TH23-02NCA |
| Posibilidad de afectación y reputacional por debilidades en la aplicación de los requisitos legales, normativos y organizacionales, en el cumplimiento de los objetivos del Proceso Gestión de Talento Humano-Asuntos Docentes. | Archivo de Gestión | Durante el proceso de auditoría, se procedió a revisar el archivo documental tanto físico como digital de la unidad de Asuntos Docentes, siguiendo como referencia la Tabla de Retención Documental (TRD) vigente, donde se pudo evidenciar que la información no se encuentra actualizada y debidamente clasificada de acuerdo a las series y subsidies definidas en la TRD. Además, se observó que la Secretaría Técnica de Evaluación y Promoción Docente no se encuentra incluida en la Tabla de Retención Documental de la Institución | G/TH23-03NCA |

| | | | |
|---|---|--------------------|--|
|  | PROCESO DE EVALUACIÓN, CONTROL Y SEGUIMIENTO INSTITUCIONAL | | |
| | INFORME DE AUDITORÍA | | |
| | Código: FO-ECS-04 | Versión: 08 | Fecha de aprobación: 22/05/2023 |

| | | | |
|---|---------------------------------|--|--------------|
| Posibilidad de afectación económica y reputacional por debilidades en la aplicación de los requisitos legales, normativos y organizacionales, en el cumplimiento de los objetivos del Proceso Gestión de Talento Humano-Asuntos Docentes. | Evaluación de desempeño docente | De una muestra aleatoria de 31 docentes de posgrado, se identificaron 4 docentes de tiempo completo, lo cual no sé evidenciaron las evaluaciones de desempeño según las dimensiones (Cognitivo Profesional, Desempeño Pedagógico y Responsabilidad, Relaciones Interpersonales). | G/TH23-04NCA |
|---|---------------------------------|--|--------------|

6. CONCLUSIONES

La auditoría permitió a la oficina de Control Interno de Gestión evaluar la gestión del área de Asuntos Docentes y Secretaría Técnica de Evaluación y Promoción Docente, el cual ha venido realizando acciones para mejorar su gestión, sin embargo, se hace necesario que se implementen medidas que involucren la actualización y articulación de los procedimientos y demás información documentada en el proceso, actualizar y clasificar los documentos según tablas de retención documental vigente, aplicar los resultados de las evaluaciones de desempeño de los docentes cuando se refiere a la mejora continua, situaciones que son susceptibles de mejora; las mismas dieron origen a los hallazgos y recomendaciones consignadas en el cuerpo del informe y que se consideran pertinentes en procura de la mejora continua y el fortalecimiento de la gestión institucional.

7. PLAN DE MEJORAMIENTO

El plan de mejoramiento es la herramienta institucional que permite consolidar y evidenciar los diferentes hallazgos como mecanismo de control del proceso de Gestión de Talento Humano. Este plan se puede visualizar en el siguiente enlace [PLAN DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL](#). Sin embargo, se verificó que en las áreas de Asuntos Docentes y Secretaría Técnica de Evaluación y Promoción Docente no tienen suscrito plan de mejoramiento vigente.

INFORME DETALLADO (RELACIÓN DE HALLAZGOS)

La auditoría abarca todas las actividades y lineamientos establecidos en el proceso de Gestión de Talento Humano - Asuntos Docentes y Secretaría Técnica de Evaluación y Promoción Docente, incluyendo la revisión normativa, procedimientos, controles internos, gestión del ciclo de vida de los documentos y seguridad de la información. El periodo de evaluación comprende la vigencia 2022.

Es relevante destacar que un hallazgo surge de la comparación entre un criterio y la situación actual examinada en la unidad auditable. A continuación, se describen los aspectos positivos del proceso auditado (Conformidad). Por otra parte, se presentarán los hechos detectados en la ejecución de auditoría, relacionados con deficiencias,

| | | | |
|--|---|--------------------|--|
|  UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS | PROCESO DE EVALUACIÓN, CONTROL Y SEGUIMIENTO INSTITUCIONAL | | |
| | INFORME DE AUDITORÍA | | |
| | Código: FO-ECS-04 | Versión: 08 | Fecha de aprobación: 22/05/2023 |

desviaciones, irregularidades o debilidades del proceso (No Conformidad). Además, se relacionan los aspectos de mejora los cuales pueden opcionalmente suscribir plan de mejoramiento.

1. CONFORMIDAD

- 1.1. Se evidencia cumplimiento del decreto 1279 de 2002 en relación a la asignación de puntos por desempeño académico-administrativo, experiencia calificada y por títulos universitarios
- 1.2. De acuerdo a la revisión realizada a la muestra aleatoria de docentes catedráticos, se evidencio conformidad con la norma. De igual manera, el decreto 1279 de 2002 va inmerso en la demás normatividad aplicable para cada uno de los demás aspectos revisados.
- 1.3. Se observó que se encuentran conformados dos comités (Comité de Asignación y Reconocimiento de Puntaje y Comité de Evaluación y Promoción Docente) que desempeñan funciones cuyos resultados están en conformidad con la normativa y se respaldan a través de actas.
- 1.4. El personal que hace parte de las unidades académico administrativas de Asuntos Docentes y Secretaría Técnica de Evaluación y Promoción Docente, ha realizado esfuerzos por implementar acciones de mejora en la gestión institucional.
- 1.5. La información requerida de las áreas auditadas se presentó oportunamente al equipo auditor para su correspondiente verificación.

2. NO CONFORMIDAD

2.1. Desactualización de la información documentada.

2.1.1. Riesgo evaluado asociado al hallazgo: Posibilidad de afectación reputacional por inadecuada ejecución de los lineamientos establecidos en los procedimientos para la evaluación de desempeño de los docentes, debido a debilidades en la gestión académico-administrativa del proceso de Gestión de Talento Humano-Asuntos Docentes

2.1.2. Descripción de las validaciones realizadas: Se realiza verificación de las actividades establecidas en los siguientes procedimientos:

- PD-GTH-08 Procedimiento para la evaluación y reconocimiento de la productividad académica
- PD-GTH-11 Procedimiento evaluación desempeño docentes nivel posgrado
- PD-GTH-12 Procedimiento evaluación desempeño docentes nivel grado
- PD-GTH-13 Procedimiento evaluación desempeño cargos académico-administrativos
- PD-GTH-29 Procedimiento de asignación de puntos por desempeño académico-administrativo y experiencia calificada. Versión 01 del 09/07/2019.
- PD-GTH-30 Procedimiento de asignación de puntos por títulos universitarios
- PD-GTH-31 Procedimiento de evaluación y reconocimiento productividad académica-bonificaciones
- PD-GTH-32 Procedimiento de evaluación y reconocimiento productividad académica-puntos salariales carrera
- PD-GTH-33 Procedimiento de evaluación y reconocimiento productividad académica-puntos salariales ocasionales

Lo anterior, da como resultado a la siguiente no conformidad baja:

Código: GTH23-01 NCB Tipo de Hallazgo: No Conformidad Alta _ No Conformidad Baja _X_

En los procedimientos relacionados a continuación, se evidenció que no se cumplen en su totalidad, se encuentran actividades sin producto y presenta desactualización en la normatividad.

PD-GTH-08 Procedimiento para la evaluación y reconocimiento de la productividad académica.

Se observó que para las actividades 1,3,4,6,8,9,10,12,14,16 y de la 18 a la 25 no cuentan con producto, adicionalmente, el procedimiento es de vigencia 2012 y sus actividades se encuentran documentadas en los siguientes procedimientos:

PD-GTH-29 Procedimiento de asignación de puntos por desempeño académico-administrativo y experiencia calificada.

PD-GTH-31 "Procedimiento de evaluación y reconocimiento productividad académica-bonificaciones"

PD-GTH-32 "Procedimiento de evaluación y reconocimiento productividad académica-puntos salariales carrera"

PD-GTH-33 "Procedimiento de evaluación y reconocimiento productividad académica-puntos salariales ocasionales"

PD-GTH-11 Procedimiento evaluación desempeño docentes nivel posgrado.

Se observó que no se está dando cumplimiento a:

Actividad 1: "formatos de autoevaluación, evaluaciones por parte de la unidad académica y evaluación por parte de los estudiantes". No se están implementando en físico para la realización de la evaluación de desempeño docente:FO-GTH-59, FO-GTH-60, FO-GTH-61, FO-GTH-62, FO-GTH-63, FO-GTH-65, FO-GTH-66, FO-GTH-67.

Por otro lado, se observó que las siguientes actividades, no tienen un producto establecido en el procedimiento:

Actividad 4: Avalar los resultados de las evaluaciones de desempeño docente.

Actividad 6: Entregar los resultados a las unidades académicas y docentes.

Actividad 7: Recibir y atender las reclamaciones, en caso de presentarse, durante los cinco (5) días calendario contados a partir de su recepción.

PD-GTH-12 Procedimiento evaluación desempeño docentes nivel pregrado

Las siguientes actividades no tienen un producto establecido en el procedimiento:

Actividad 2: Publicar el calendario en la página web de la universidad, Paginas oficiales en redes sociales y boletín interno.

Actividad 3: Publicar el calendario en la página web de la universidad, Paginas oficiales en redes sociales y boletín interno.

Actividad 5: Apoyar a la recolección de la información.

Actividad 8: Entrega de los resultados a las Instancias Académicas.

Actividad 9: Descargar de resultados individuales y entregar a cada docente.

Actividad 10: Atender las reclamaciones.

Actividad 11: Revisar y responder a las reclamaciones.

Actividad 4: Recolectar de la información a través de la página web de la universidad

Se evidenció que, los siguientes formatos no se están implementando en físico para la realización de la evaluación de desempeño docente: FO-GTH-28, FO-GTH-104, FO-GTH-

Condición:

Código: GTH23-01 NCB Tipo de Hallazgo: No Conformidad Alta _ No Conformidad Baja _X_

154, FO-GTH-155, FO-GTH-156, FO-GTH-157, FO-GTH-158, FO-GTH-159, FO-GTH-160, FO-GTH-161, FO-GTH-162, FO-GTH-163, FO-GTH-164.

PD-GTH-13 Procedimiento Evaluación Desempeño Docente Académico-Administrativo

Actividad 1: Aplicar los formatos de evaluación de cargos académico- administrativos de acuerdo a cada caso.

Se evidenció que no se están implementando en físico los formatos FO-GTH-68 y FO-GTH-173.

PD-GTH-29 Procedimiento de asignación de puntos por desempeño académico-administrativo y experiencia calificada. Versión 01 del 09/07/2019.

No se evidenció cumplimiento en las siguientes actividades:

Actividad 1: Comunicar a la secretaría técnica de evaluación la fecha para aplicar la asignación de puntos por experiencia calificada y cargos académicos administrativos”, mediante correo electrónico.

Actividad 7: “Notificar a la Facultad, solicitar diligenciar el formato de recibido de la resolución. Cargar puntos en la base de datos SIIF”.

PD-GTH-30 Procedimiento de asignación de puntos por títulos universitarios. Versión 01 del 09/07/2019.

No se evidenció cumplimiento en la siguiente actividad:

Actividad 8: “Notificar con copia a la Facultad a la cual pertenece, Solicitar al Docente el diligenciamiento del formato de notificación de recibido de la resolución. Ingresar los puntos asignados a la base de datos SIIF”

Criterio:

PD-GTH-08 Procedimiento para la evaluación y reconocimiento de la productividad académica

PD-GTH-11 Procedimiento evaluación desempeño docentes nivel posgrado

PD-GTH-12 Procedimiento evaluación desempeño docentes nivel grado

PD-GTH-13 Procedimiento evaluación desempeño cargos académico-administrativos

PD-GTH-29 Procedimiento de asignación de puntos por desempeño académico-administrativo y experiencia calificada.

PD-GTH-30 Procedimiento de asignación de puntos por títulos universitarios

Causa:

Debilidades en la revisión de los procesos asociados al área

Efecto:

Incumplimiento en las actividades contempladas en los procedimientos

Desarticulación de las actividades contempladas en los procedimientos .

Recomendación:

Realizar revisión y ajuste de la caracterización, procedimientos y normograma teniendo en cuenta las necesidades y el contexto actual del proceso.

| | | | |
|--|---|--------------------|--|
|  UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS | PROCESO DE EVALUACIÓN, CONTROL Y SEGUIMIENTO INSTITUCIONAL | | |
| | INFORME DE AUDITORÍA | | |
| | Código: FO-ECS-04 | Versión: 08 | Fecha de aprobación: 22/05/2023 |

2.2. Desarticulación de las unidades académico-administrativas de Asuntos Docentes y Secretaría Técnica de Evaluación y Promoción Docente.

2.2.1. Riesgo evaluado asociado al hallazgo: Posibilidad de afectación reputacional por debilidades en la aplicación de los requisitos legales, normativos y organizacionales, en el cumplimiento de los objetivos del Proceso Gestión de Talento Humano-Asuntos Docentes.

2.2.2. Descripción de las validaciones realizadas: Se realiza verificación del Acuerdo Superior N°013 de 2009 y el Acuerdo superior 014 del 2009, así como los procedimientos: PD-GTH-08 "Procedimiento para la evaluación y reconocimiento de la productividad académica" PD-GTH-11 "Procedimiento evaluación desempeño docentes nivel posgrado", PD-GTH-12 "Procedimiento evaluación desempeño docentes nivel grado", PD-GTH-13 "Procedimiento evaluación desempeño cargos académico-administrativos" PD-GTH-29 "Procedimiento de asignación de puntos por desempeño académico-administrativo y experiencia calificada", PD-GTH-30 "Procedimiento de asignación de puntos por títulos universitarios", PD-GTH-31 "Procedimiento de evaluación y reconocimiento productividad académica-bonificaciones", PD-GTH-32 "Procedimiento de evaluación y reconocimiento productividad académica-puntos salariales carrera" y PD-GTH-33 "Procedimiento de evaluación y reconocimiento productividad académica-puntos salariales ocasionales", con respecto al origen de las unidades Asuntos Docentes y Secretaría Técnica de Evaluación y Promoción Docente.

Lo anterior, da como resultado a la siguiente no conformidad Alta:

| | |
|---|---|
| Código: G/TH23-02NCA Tipo de Hallazgo: No Conformidad Alta X No Conformidad Baja __ | |
| Condición: | Revisada la normatividad vigente, se observó que la oficina de Asuntos Docentes y la Secretaría Técnica de Evaluación y Promoción Docente están adscritas a la Vicerrectoría Académica; sin embargo, al verificar en el Sistema Integrado de Gestión (SIG), se evidenció que tanto la Oficina de Asuntos Docentes como la Secretaría Técnica de Evaluación y Promoción Docente están ubicadas y documentadas en el proceso de Apoyo de Gestión de Talento Humano. |
| Criterio: | Acuerdo Superior N°013 de 2009 "Por el cual se modifican las funciones señaladas a la Oficina de Asuntos Docentes, en los términos previstos en el Decreto 1279 de 2002". <i>Artículo 1. Definir la Oficina de Asuntos Docentes, dirigida por un Jefe de Oficina, como unidad académico-administrativa adscrita a la Vicerrectoría Académica.</i> Acuerdo superior 014 del 2009 "Por la cual se deroga la Resolución Superior 028 del 2004, ratifica la creación del comité de evaluación y promoción docentes y se definen su conformación y funciones" <i>Artículo 2. Crear la Secretaría Técnica de Evaluación Docente adscrita a la Vicerrectoría Académica.</i> |
| Causa: | Desarticulación de la información documentada del Sistema Integrado de Gestión frente a la normatividad aplicable. |
| Efecto: | Desarticulación en la estructura documentada en el Sistema Integrado de Gestión Materialización del riesgo Posibilidad de afectación reputacional por debilidades en la aplicación de los requisitos legales, normativos y organizacionales, en el cumplimiento de los objetivos del Proceso Gestión de Talento Humano-Asuntos Docentes. |
| Recomendación: | Revisión de la normatividad existente Solicitar al SIG el ajuste de la información documentada conforme a la normatividad vigente. Identificar las acciones de control en la matriz de riesgo institucional. |

| | | | | |
|---|---|--------------------|--|-------------------------|
|  | PROCESO DE EVALUACIÓN, CONTROL Y SEGUIMIENTO INSTITUCIONAL | | | |
| | INFORME DE AUDITORÍA | | | |
| | Código: FO-ECS-04 | Versión: 08 | Fecha de aprobación: 22/05/2023 | Página: 11 de 13 |

2.3. Archivo de gestión

2.3.1. Riesgo evaluado asociado al hallazgo: Posibilidad de afectación reputacional por debilidades en la aplicación de los requisitos legales, normativos y organizacionales, en el cumplimiento de los objetivos del Proceso Gestión de Talento Humano-Asuntos Docentes.

2.3.2. Descripción de las validaciones realizadas: Se revisa la documentación física y digital de la unidad de Asuntos Docentes y Secretaría Técnica de Evaluación y Promoción Docente con el fin de verificar el archivo documental de acuerdo con las series y subseries de la Tabla de Retención Documental establecida para dicha unidad.

Lo anterior, da como resultado la siguiente No Conformidad Alta:

| | |
|---|---|
| Código: GTH23-03NCA Tipo de Hallazgo: No Conformidad Alta <u>_X_</u> No Conformidad Baja <u>___</u> | |
| Condición: | Durante el proceso de auditoría, se procedió a revisar el archivo documental tanto físico como digital de la unidad de Asuntos Docentes y Secretaría Técnica de Evaluación y Promoción Docente, siguiendo como referencia la Tabla de Retención Documental (TRD) vigente, donde se pudo evidenciar que la información no se encuentra actualizada y debidamente clasificada de acuerdo a las series y subseries definidas en la TRD. Además, se observó que la Secretaría Técnica de Evaluación y Promoción Docente no se encuentra incluida en la Tabla de Retención Documental de la Institución. |
| Criterio: | Resolución Rectoral No. 1056 de 2021 <i>“Por la cual se adopta la versión 2 de las Tablas de Retención Documental - TRD de la Universidad de los Llanos y se dictan otras disposiciones”</i> Oficina productora: 3101. Oficina de Asuntos Docentes. |
| Causa: | Desconocimiento en la aplicación de la Tabla de Retención Documental. Ausencia de capacitación al personal sobre la Tabla de Retención vigente. Desactualización de las series y subseries del archivo de gestión. |
| Efecto: | Dificultad en la identificación rápida y precisa de los documentos requeridos para el uso administrativo. Materialización del riesgo Posibilidad de afectación económica y reputacional por debilidades en la aplicación de los requisitos legales, normativos y organizacionales, en el cumplimiento de los objetivos del Proceso Gestión de Talento Humano-Asuntos Docentes. |
| Recomendación: | Solicitar a la Oficina de Archivo y correspondencia capacitación y orientación al personal encargado de gestionar los documentos, tanto físicos como digitales, así como la importancia de seguir las pautas establecidas en la tabla de retención documental. Identificar las acciones de control en la matriz de riesgo institucional. Identificar las series y subseries relacionadas a la Unidad de la Secretaría Técnica de Evaluación y Promoción Docente. |

2.4. Evaluación de desempeño docente

2.4.1. Riesgo evaluado asociado al hallazgo: Posibilidad de afectación económica y reputacional por debilidades en la aplicación de los requisitos legales, normativos y organizacionales, en el cumplimiento de los objetivos del Proceso Gestión de Talento Humano-Asuntos Docentes.

2.4.2. Descripción de las validaciones realizadas: Se revisa y verifica el cumplimiento de los criterios establecidos en el Acuerdo Académico 005 de 2022 lo cual le corresponde al sistema de evaluación docente del programa de posgrados.

Lo anterior, da como resultado la siguiente No Conformidad Alta:

Código: GTH23-04NCA Tipo de Hallazgo: No Conformidad Alta _X_ No Conformidad Baja ___

Condición:

De una muestra aleatoria de 31 docentes de posgrado, se identificaron 4 docentes de tiempo completo, lo cual no se evidenciaron las evaluaciones de desempeño según las dimensiones (Cognitivo Profesional, Desempeño Pedagógico y Responsabilidad, Relaciones Interpersonales).

Criterio:

Acuerdo Académico 005 de 2022 "Por el cual se establecen criterios para el sistema de evaluación de desempeño docente en programas de grado, posgrados y cargos académico-administrativos"

Artículo 27: Establecer la relación de las afirmaciones de los instrumentos de evaluación en los aspectos de la categoría de docencia y, las dimensiones a tener en cuenta en la evaluación de desempeño docente de los profesores de posgrados así:

Tiempo completo

| Categoría | Dimensiones | Indicador | Datos | | | | | | |
|-----------|--|------------------------------|---|------------------------|--------------------------|----------------------------|--|-----------------------------|-------------------------------|
| | | | Formato | Estudiantes 40% | Formato | Docentes 25% | Formato | Unidad Académica 35% | |
| Docencia | Cognitivo Profesional | Saber Específico | | 2,3,5,7,8,15,18,21,23 | | 2,5,6,7,12,15,17,24 | | 3,9,12,15,17,18,19,23 | |
| | | Planeación | | 1,10,11,12,16,17,19,20 | | 1,4,5,8,13,21,24,25,31 | | 2,4,5,10,11,13,14,15,20,21 | |
| | Desempeño Pedagógico | Ejecución | Actividades Enfocadas a la Formación Integral | | 2,4,5,8,9,10,13,14,21,22 | | 9,10,11,12,16,21,22,30,33 | | 6,7,10 |
| | | | Actividades Enfocadas a la Formación Investigativas | | 3,5,6,7,8,13,19,23 | | 2,6,7,10,12,15,17,22,26,27,28,30 | | 9,12,16,17,18,19,22,23 |
| | | Actividades Académicas | | 2,4,5,6,7,10,18,19,22 | | 2,5,6,10,16,17,18,21,29,31 | | 3,8,10,11,13,15,16,19,21,23 | |
| | | Evaluación | | 12,13,14,15,18,19 | | 5,8,14,26,22 | | 9,8,13 | |
| | Responsabilidad s y Relaciones Interpersonales | Cumplimiento de la Normativa | | | 4,9,11,12,16,20 | | 3,8,9,16,19,20,23,25,27,29 | | 1,2,4,6,7,8,13,14 |
| | | Compromiso Institucional | | | 1,10,11,16,17,20 | | 1,3,8,19,19,21,23,24,25,26,29,30,32,33 | | 1,2,4,5,6,7,10,14,16,17,20 |
| | | Participación | | | 7,10,15,17,22,23 | | 13,16,17,18,19,21,27,28,30,31,32,33 | | 3,11,17,18,19,20,21,32,33 |
| | | Comunicación y Valores | | | 1,8,9,12,14,17,21,23 | | 1,7,8,11,12,13,14,15,23,24,28,33 | | 1,4,5,6,7,8,12,14,15,16,22,23 |

Causa:

Desconocimiento en la normatividad aplicable al proceso.
Inconsistencias de los formatos de evaluación con respecto a la normatividad vigente

Efecto:

Incumplimiento de la normatividad aplicable.
Materialización del riesgo Posibilidad de afectación económica y reputacional por debilidades en la aplicación de los requisitos legales, normativos y organizacionales, en el cumplimiento de los objetivos del Proceso Gestión de Talento Humano-Asuntos Docentes.

Recomendación:

Dar cumplimiento a los lineamientos establecidos en la normatividad aplicable
Implementar las dimensiones de evaluación conforme a la normatividad aplicable.
Capacitación sobre los lineamientos y metodologías de evaluación.
Identificar las acciones de control en la matriz de riesgo institucional.

| | | | |
|---|---|--|-------------------------|
|  | PROCESO DE EVALUACIÓN, CONTROL Y SEGUIMIENTO INSTITUCIONAL | | |
| | INFORME DE AUDITORÍA | | |
| Código: FO-ECS-04 | Versión: 08 | Fecha de aprobación: 22/05/2023 | Página: 13 de 13 |

3. OPORTUNIDADES DE MEJORA

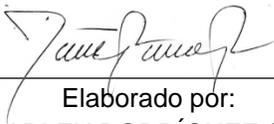
- 3.1. Gestionar y actualizar la normatividad interna aplicable al proceso teniendo en cuenta el contexto actual de la institución.
- 3.2. Identificar riesgos asociados a la evaluación de desempeño docente y reconocimiento de puntaje por productividad, títulos o experiencia laboral en la matriz de riesgos institucional.
- 3.3. Generar mecanismos y/o herramientas para que los estudiantes y docentes, realicen las evaluaciones correspondientes.
- 3.4. Se hace necesario mantener actualizada la base de datos general donde se lleva la trazabilidad de los diferentes docentes en cuanto a su gestión y medición
- 3.5. Es importante actualizar el Acuerdo Superior No. 013 de 2009 con respecto a la presentación del informe anual de productividad académica de los profesores, definiendo claramente el plazo adecuado para su entrega.
- 3.6. Realizar un seguimiento periódico por parte de la oficina de Talento Humano - Nómina, cada vez que se asigne puntaje a los docentes, para realizar los respectivos pagos.

4. ANEXOS

[Anexo 1. Lista de chequeo Sec. Téc. Aut. Docente](#)

[Anexo 2. Lista de chequeo cargos acad-adm, exper,calif y títulos](#)

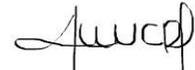
[Anexo 3. Lista de chequeo Asuntos Docentes](#)



Elaborado por:
ARLEX RODRÍGUEZ Q.
Auditor Responsable de Auditoría



Revisado por:
MIGUEL ANTONIO PARDO
Auditado



Aprobado por:
ELIANA ANDREA VACA R.
Asesor de Control Interno