



Escuela Superior de Administración Pública
República de Colombia



150.180.20.147

Bogotá D.C., 25 de julio de 2017

Escuela Superior de Administración pública - ESAP
Radicado: I-2017-002681 2017-07-25 15:06:51
Envía: 150 - OFICINA DE CONTROL INTER
Destinatario: 160 - SUBDIRECCION ACADEMICA
Asunto: INFORME FINAL DE AUDITORIA PRO
Paginas:13 Anexos: 12

Doctor
FERNANDO AUGUSTO MEDINA GUTIÉRREZ
Subdirector Académico
Doctora
MARCELA CASTAÑEDA GONZALEZ
Coordinadora Grupo de Mejoramiento Docente
ESAP

Asunto: Informe Final de Auditoría Procedimiento, Gestión y Perfeccionamiento Docente

Cordial saludo:

La oficina de Control Interno de la Escuela Superior de Administración Pública, dando cumplimiento a las funciones encomendadas por la Ley 87 de 1993, y Decretos reglamentarios, remite para su conocimiento y fines pertinentes el informe final a la Auditoría al Procedimiento de Gestión y Perfeccionamiento Docente.

El Grupo de Mejoramiento y Perfeccionamiento Docente cuenta con cinco (5) días a partir de la presente comunicación para diligenciar el Formato RE-E-GE-19 - Plan de Mejoramiento Auditoría Control Interno, una vez una vez se haga entrega del Informe Final y del formato.

De antemano agradecemos su colaboración en el desarrollo de las funciones de esta dependencia.

Cordialmente,

MARIA MAYERLY PEDREROS PINZON
Jefe Oficina Control Interno

Anexo: Informe final de auditoría, en once (11) folios.

Elaboró: Gloria Romero-Profesional OCI

Sede Nacional - Bogotá - Calle 44 N° 53 - 37 CAN. PBX: 220 27 90
<http://www.esap.edu.co>

N° INFORME: 02. INFORME FINAL

PROCESO/ ACTIVIDAD:

Procedimiento, Gestión y Perfeccionamiento Docente.

RESPONSABLE DEL PROCESO:

Subdirección Académica - Dra. Marcela Castañeda -Coordinadora Grupo de Mejoramiento Docente.

LUGAR Y FECHA DE REALIZACION AUDITORIA:

4 de mayo de 2017-Sede ESAP – CAN

PERIODO A AUDITAR:

Vigencia 2016 y primer trimestre de 2017.

EQUIPO AUDITOR: Gloria Patricia Romero Escudero

OBJETIVO(S): Analizar y evaluar integralmente el Procedimiento de Gestión y Perfeccionamiento Docente, llevado a cabo por los responsables de los procesos en las correspondientes dependencias de la Sede Central, en el periodo 2016 y primer trimestre de 2017.

ALCANCE: Comprende las actividades que integran el procedimiento de Gestión y Perfeccionamiento Docente: Concurso Docente Público de Méritos, Selección y Vinculación Docentes Hora Cátedra y Ocasionales, Mejoramiento y Perfeccionamiento Docente, Productividad Académica – Puntos Salariales y Bonificaciones Docentes de Carrera. La evaluación se lleva a cabo de acuerdo con normas de auditoría basada en riesgos y controles del DAFP y la IIA.

DECLARACIÓN: La auditoría se realiza con base en el análisis de diferentes muestras aleatorias seleccionadas por la auditora, y se fundamenta en el siguiente soporte documental: expedientes fuente, procesos y procedimientos del Sistema de Gestión, reportes de los sistemas de información, cruces y validaciones, página web, intranet y normas internas y externas.

En aplicación al Decreto 648 de 2017 Artículo 2.2.21.4.8, la Oficina de Control Interno incorpora los siguientes Instrumentos para la actividad de la Auditoría Interna:

1. Código de Ética del Auditor Interno que tiene como bases fundamentales, la integridad, objetividad, confidencialidad, conflictos de interés y competencia de éste.
2. Estatuto de Auditoría, en el cual se establecen y comunican las directrices fundamentales que definen el marco dentro del cual se desarrollan las actividades de la Oficina de Control Interno, según los lineamientos de las normas internacionales de auditoría.

COMPROMISO DEL AUDITADO:

Carta de representación en la que se establezca la veracidad, calidad y oportunidad de la entrega de la información presentada a las Oficinas de Control Interno.

MARCO NORMATIVO:

NORMAS GENERALES:

Constitución Política de Colombia, Ley 87 de 1993 y sus Decretos Reglamentarios, Ley 30 de 1992 "por el cual se organiza el servicio de Educación Superior", Decreto 219 de 2004 "modifica la estructura de la ESAP y se dictan otras disposiciones", Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", Decreto 943 de 2014 "Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno (MECI)" Decreto 648 de 2017 "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública".

NORMAS ESPECÍFICAS:

Ley 30 de 1992 y Decretos Reglamentarios, acuerdo 009 de 2004 (Estatuto Docente), Decretos 1279 de 2002, Decreto 219 de 2004, Resolución 737 de 2004, NTCGP 1000 2009 – ISO 9001 2015 – MECI 1000-2014.

CONTEXTO GENERAL DE LA AUDITORIA

La Oficina de Control Interno adelantó auditoria al procedimiento "Gestión y Perfeccionamiento Docente", teniendo en cuenta la normatividad vigente, así como las Guías expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP; Guía de Auditoria para Entidades Públicas y Guía para la administración del Riesgo. Y la Guía de Auditoría Independiente de Control Interno.

El Grupo de Mejoramiento y Desarrollo Docente – GMDD-, se constituyó como unidad de apoyo a la Subdirección Académica, para fomento al desarrollo académico y científico del profesorado de carrera docente y de los docentes que se vinculan periódicamente como ocasionales y catedráticos, para el desarrollo de las actividades misionales de Docencia, Investigación y Proyección Institucional, propias de la Escuela Superior de Administración Pública-ESAP desde su carácter universitario.

Para su cumplimiento, el grupo propone un Plan Estratégico Anual de Formación Docente que permite identificar las necesidades de perfeccionamiento y desarrollo docente, igualmente se adelantan procesos para el desarrollo docente como son: la vinculación, evaluación de desempeño, evaluación y reconocimiento de puntaje a la productividad académica de los docentes de carrera.

Para cumplir con el desarrollo del procedimiento se tiene como marco legal la autonomía universitaria consagrada en el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia, los artículos 29 y 65 de La Ley 30 de 1994 los cuales indican la autonomía que tienen las instituciones universitarias de darse su propio reglamento se expidió el Estatuto de Personal Docente de la ESAP - Acuerdo 009 de 2004, donde se encuentra establecido entre otros las condiciones generales de vinculación docente, evaluación de desempeño, productividad académica y fortalecimiento docente.

En la evaluación al Procedimiento que se encuentra establecido para cumplir con la excelencia académica y la idoneidad de los docentes de la ESAP, se evidencio que no se tienen definidos riesgos y controles, de conformidad con el Sistema de Gestión de la Calidad.

En el artículo 1º del mencionado Estatuto Docente, establece el régimen especial que regula las condiciones de ingreso, permanencia estabilidad, ascenso y retiro; así como los derechos y deberes, los estímulos, el sistema de evaluación y el régimen disciplinario aplicable al personal docente al servicio de la Escuela Superior de Administración Pública.

El procedimiento de Gestión y Perfeccionamiento Docente, está compuesto por dos secciones y tres subsecciones cada uno, de las cuales, a continuación, se describe su accionar en el periodo auditado.

SECCIÓN 1.- Selección y Vinculación Docente:

1.1. CONCURSO DOCENTE PÚBLICO DE MÉRITOS: Para la vigencia 2016 y el primer periodo de 2017 no se abrieron convocatorias para proveer las 9 plazas de profesores para ser vinculados por carrera a la planta docente.

1.2. SELECCIÓN Y VINCULACIÓN DOCENTES HORA CÁTEDRA Y OCASIONALES: Durante el periodo auditado se realizó Convocatoria Pública de Méritos para conformar el Banco de Docentes Ocasionales para los Programas de Administración Pública y Administración Pública Territorial de la facultad de Pregrado para el periodo comprendido entre los años 2017-2019.

Igualmente, se abrió Convocatoria pública Nacional para ampliar el Banco de Docentes de Cátedra de los programas de Especialización, Facultad de Posgrados años 2016-2017.

1.3. PRODUCTIVIDAD ACADÉMICA – PUNTOS SALARIALES Y BONIFICACIONES DOCENTES DE CARRERA (LIBROS Y TEXTOS RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN Y DE DOCENCIA): Para ello existe el Comité de Asignación y Reconocimiento de Puntaje CAP, se encuentra conformado por el Subdirector Académico o su delegado quien lo preside, el Decano de la facultad de investigaciones o quien haga sus veces, un representante de los decanos de las facultades de Pregrado y Posgrado, elegido por

estos, el Jefe del Grupo de Gestión de Personal o quien haga sus veces, profesores de carrera elegidos por un periodo de 2 años por el cuerpo docente de carrera de la ESAP, el coordinador del grupo de Mejoramiento Docente, con voz y sin voto, quien será el Secretario.

Se observa en las actas presentadas para el periodo de auditoria, que los temas se desarrollan conforme a las solicitudes presentadas por los docentes para la asignación de puntos de bonificación a la productividad académica, iniciando estudio preliminar por parte del Comité de Mejoramiento, de conformidad a los textos que presentan los docentes, enmarcados dentro lo establecido en el decreto 1279 de 2002 y el estatuto Docente Capítulo 2º, dándose rigurosidad en su análisis por parte del comité .

SECCIÓN 2: Perfeccionamiento Docente

2.1. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE: De conformidad con el artículo 77 del Estatuto Docente, *“La evaluación es un proceso permanente que se consolida cada año, mediante ponderación de las calificaciones obtenidas por el profesor en las diferentes funciones y actividades consignadas en el plan de trabajo académico. La evaluación deberá ser objetiva, imparcial, formativa e integral, y valorará el cumplimiento y la calidad de las actividades desarrolladas por el profesor, ponderadas según la importancia de ellas y el grado de responsabilidad del profesor en cada una”.*

La evaluación propende por el mejoramiento del trabajo docente, que para efectos de calificación el artículo 82 del Acuerdo No. 009 de 2004, establece que es realizada por el Jefe Inmediato del Profesor (10%), el propio profesor (10%), El comité Curricular, previo concepto de los Coordinadores de Núcleo o área, o el Consejo Académico Territorial 30%, los estudiantes que hayan cursado el año inmediatamente anterior asignados por el profesor que evalúa hasta el 50%.

El resultado de esta evaluación docente va de la mano con el plan de trabajo académico, siendo el estudiante quien lleva el mayor peso porcentual (50%) ya que es el destinatario del aprendizaje, sin embargo los estudiantes son los que menos evalúan a sus maestros de conformidad con el sistema Acadamesoft trayendo consigo que sólo el 20% de los estudiantes lo hagan, pese a que el Estatuto Docente en su Artículo 85, parágrafo 1, indica que la participación en la evaluación por los estudiantes debe ser como mínimo del 60% en cada curso, por lo que se sugiere que en el nuevo reglamento Estudiantil que se encuentra en trámite se incluya como una obligación del estudiante.

2.2. ASCENSO EN EL ESCALAFÓN DOCENTE: El Título II- Estatuto Docente – Artículo 12, - De la carrera Docente- indica que en su artículo 12. La Carrera Docente se fundamenta en el literal “C Posibilidad de ascenso en el escalafón”....

El Título III, Artículo 92, literal I indica que es un derecho del personal docente... "*Ascender en el Escalafón Docente y permanecer en el servicio, en las condiciones que establezcan las normas pertinentes*"...

El escalafón son las categorías que se establecen para clasificar a los Profesores que se encuentran en Carrera Administrativa, de acuerdo con los títulos universitarios y la experiencia. Para el periodo auditado no se presentaron docentes de carrera para ascensos en el escalafón.

2.3. MEJORAMIENTO Y FORTALECIMIENTO DOCENTE: En la página web de la Escuela, en la Subdirección Académica, se refiere que para su cumplimiento el grupo de Mejoramiento y Fortalecimiento Docente, proponga un Plan Estratégico Anual de Formación Docente así: "*atender necesidades de formación a nivel pos gradual; Movilidad Docente en el ámbito nacional e internacional para socializar ante comunidades académicas y científicas los productos de las actividades investigativas; perfeccionamiento en segunda lengua y actividades de capacitación para el fortalecimiento de las competencias docentes. Igualmente se adelantan procesos para el desarrollo docente como son: la vinculación, evaluación de desempeño, evaluación y reconocimiento de puntaje a la productividad académica de los docentes de carrera.*

Paralelamente, con relación a los docentes ocasionales y catedráticos, se colabora con las Facultades y Las Direcciones Territoriales en el proceso de vinculación, la evaluación del desempeño, la clasificación y reclasificación dentro del Escalafón docente Institucional de estos y apoyo a los procesos de formación pos gradual según lo reglamentado al interior de la ESAP".

HALLAZGOS

HALLAZGO No. 1 – Inconsistencia en la realización de la Convocatoria Pública de Méritos para conformar el Banco de docentes Ocasionales y hora cátedra, en:

- **El Programa de Administración Pública, para el periodo comprendido entre los años 2017-2019.**
- **El Banco de Docentes de los Programas de Especialización, Facultad de Posgrados de la ESAP, para los años 2016 y 2017.**

Para realizar las convocatorias públicas de mérito, se establecen los términos, requisitos de formación académica, experiencia docente, experiencia laboral e investigación y manejo de nuevas tecnologías para la educación, de acuerdo con las necesidades que se establezcan en los respectivos programas académico a ofertar, previa solicitud de los Núcleos o Áreas autorizadas por la Subdirección Académica - Art. 12, numeral 12 Acuerdo No. 014 de 2004 – Régimen Académico de la ESAP.

CONTEXTO: *Dentro de las fases de la convocatoria se encuentra la evaluación y puntaje a la presentación y sustentación de las Guías Cátedra y/o ensayo ante los jurados designados,*

de conformidad con los requisitos exigidos: Contenidos mínimos, metodología, objetivos, plan temático, intensidad horas/temas, bibliografía, y logros, diligenciado en formato institucional.

DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO: Los docentes interesados en participar en las convocatorias de Administración Pública y especializaciones, deben enviar Guía de Cátedra para la asignatura a la que se presentan, la cual debe contener; Contenidos mínimos, metodología, objetivos, plan temático, intensidad horas/tema, bibliografía y logros, y ser diligenciada en el formato institucional que se publica con la convocatoria.

Los contenidos mínimos de las áreas del conocimiento objeto de Convocatoria, no se encuentran publicados y tampoco se indica cómo se pueden obtener, restringiendo la igualdad de condiciones de los nuevos participantes para la conformación del Banco de Docentes, máxime cuando en esta participan los docentes que han laborado con la ESAP y conocen dichos contenidos.

DESCRIPCIÓN DEL RIESGO:

Conformación del Banco de Docentes con bajo nivel de renovación de docentes ocasionales y de cátedra.

RECOMENDACIÓN: Publicar y/o indicar donde obtener los contenidos mínimos de las áreas del conocimiento objeto de Convocatoria.

INCIDENCIA: Posible incidencia administrativa

RESPUESTA GRUPO AUDITADO: Mediante escrito con radicación No. 160.1220.40.118, de fecha 4 de julio de 2017, firmado por la Coordinadora del Grupo de Mejoramiento Docente dio respuesta al Informe Preliminar, no pronunciándose frente a este Hallazgo, por lo que el mismo queda en firme.

CONCEPTO OFICINA DE CONTROL INTERNO: Se ratifica el Hallazgo.

HALLAZGO No. 2– La evaluación docente no es realizada por todos los actores obligados, Artículo 82, Acuerdo 009 de 2004.

CONTEXTO: El procedimiento para la evaluación de docentes, se encuentra establecido en el artículo 82 del Acuerdo No.009 de 2004, donde se indica que "la evaluación se basará en el plan de trabajo académico, el informe de autoevaluación del profesor, las evaluaciones realizadas por los estudiantes a cargo, el informe del jefe inmediato y las evaluaciones periódicas de productividad académica establecidas en el Decreto 1279 de 2002 o el que lo modifique o sustituya.

Para efectos de la calificación deberá tenerse en cuenta evaluaciones y valor porcentual así:

- a. El jefe inmediato del profesor: 10%
- b. El propio profesor 10%
- c. El Comité Curricular, previo concepto de los Coordinadores de Núcleo o Área, o el Consejo Académico Territorial, previo concepto escrito de fuentes válidas, en especial los literales de c. a h. del artículo 83 de este estatuto. 30%
- d. Los estudiantes que hayan cursado en el año inmediatamente anterior asignaturas con el profesor que se evalúa: hasta el 50%.
- e. Los evaluadores internos o externos del producto de investigación: 30%."

DESCRIPCION DEL HALLAZGO: El proceso de evaluación docente consolidado cada año no mide los resultados del desempeño del docente de manera integral al no ser evaluado por todos los actores que deben hacerlo, de conformidad con lo establecido en el artículo 82 del Acuerdo 009 de 2004.

DESCRIPCIÓN DEL RIESGO: Evaluación del desempeño docente con resultados incompletos.

RECOMENDACIÓN: Establecer mecanismos y controles para que la evaluación se realice de conformidad a lo establecido en el Estatuto Docente.

INCIDENCIA: Posible incidencia administrativa.

RESPUESTA GRUPO AUDITADO: Mediante escrito con radicación No. 160.1220.40.118, de fecha 4 de julio de 2017, firmado por la Coordinadora del Grupo de Mejoramiento Docente dio respuesta a este punto, respecto a este hallazgo manifestó:

SEÑALAMIENTO DEL AUDITADO:

1.- *El alcance de la Auditoria no indica evaluación del proceso docente.*

CONCEPTO OFICINA DE CONTROL INTERNO: En la carta de anuncio de la auditoría, así como en el respectivo plan se señala:

Doctor
FERNANDO AUGUSTO MEDINA GUTIÉRREZ
Subdirector Académico
ESAP

Asunto: Auditoria Interna de Evaluación

Respetado doctor:

La Oficina de Control Interno, en cumplimiento de las actividades encomendadas por la Ley 87 de 1993 y dentro de su programación anual de auditorías, tiene previsto el desarrollo de la AUDITORIA de evaluación y seguimiento al Procedimiento de Gestión y Mejoramiento Docente de la vigencia 2016-2 (1º de julio a 31 de diciembre de 2016) y lo transcurrido del año 2017.

PROCESO A AUDITAR:	Procedimiento de Gestión y Mejoramiento Docente
RESPONSABLE DEL PROCESO:	Sudreca Académica
OBJETO DE LA AUDITORIA:	Evaluación y Seguimiento al procedimiento de Gestión y Mejoramiento Docente
ALCANCE DE LA AUDITORIA:	La auditoría comprende las actividades de Concurso Docente Público de Méritos, Selección y vinculación de Docentes Extra-Categoría y Ocasionales, Productividad Académica – Puntos Salariales, Perfeccionamiento Docente y el sistema Evaluación Docente e informe. La evaluación se lleva a cabo de acuerdo con Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas

Por lo anterior no se acepta el señalamiento del auditado.

SEÑALAMIENTO DEL AUDITADO:

2.- No se allegaron informes o evidencias que den fuerza a la declaratoria previa de no conformidad

CONCEPTO OFICINA DE CONTROL INTERNO: El propósito tanto del pre-informe de auditoría como del informe definitivo es el de señalar los aspectos a mejorar o subsanar por parte del auditado. Los papeles de trabajo de la auditoría se constituyen en soportes de la auditoría y no forman parte ni del pre informe como del informe definitivo.

Por lo anterior no se acepta el señalamiento del auditado.

SEÑALAMIENTO DEL AUDITADO:

3.- La evaluación docente es un proceso transversal que incluye la participación de diferentes actores, tal como los estudiantes; cuyo marco jurídico interno es el Reglamento Estudiantil, no obstante la incoherencia jurídica de los actuales estatutos no contempla como obligatoria la evaluación por parte del alumnado, por tal razón no se cuenta con una herramienta jurídica que permita implementar mecanismos coercitivos para hacer obligatoria tal actuación. El reglamento estudiantil actual y el propuesto no son del resorte de esta dependencia; no obstante una de las posibles actualizaciones tiene que ver con la obligatoriedad de la evaluación por parte de los estudiantes.

CONCEPTO OFICINA DE CONTROL INTERNO: El Acuerdo 009 de 2004, por el cual se actualiza y expide el Estatuto de Personal Docente de la ESAP, establece el régimen que regula entre otros el sistema de evaluación aplicable a los docentes de la ESAP. El principal efecto jurídico del acuerdo es su obligatoriedad para las partes que lo otorgan, naciendo de las mismas obligaciones y derechos, todo ello en la medida en que así se establezca. Si bien es cierto el Reglamento estudiantil no es competencia del Grupo de Mejoramiento y Desarrollo Docente, si lo es el gestionar la evaluación Docente en los términos indicados en el mencionado Estatuto.

Por lo anterior no se acepta el señalamiento del auditado y se ratifica el hallazgo.

SEÑALAMIENTO DEL AUDITADO:

4.- Efectivamente el grupo de Mejoramiento y Desarrollo Docente, adjuntó el estudio sobre sobre evaluación consolidada del año anterior realizada a los docentes de carrera; así como el certificado de evaluación docente del periodo 2016-2 de todos los docentes del país, atendiendo la responsabilidad de apoyar técnicamente al Comité de Personal Docente, que es lo que nos corresponde según el artículo 84 del Estatuto de Personal Docente. De igual manera, resalto que para el 2017, y teniendo en cuenta el momento de la auditoria, aún no se había culminado el periodo académico, no obstante dicha evaluación ya se encuentra consolidada y agendada en el orden del día del siguiente Comité de Personal Docente.

CONCEPTO OFICINA DE CONTROL INTERNO: Referente a este punto, la Auditoria, reviso la evaluación docente 2016-1 y 2016-2, en las cuales se observó por parte de la auditoria la falencia en la participación de todos los actores llamados a realizar dicha evaluación.

Por lo anterior no se acepta el señalamiento del auditado y se ratifica el hallazgo.

SEÑALAMIENTO DEL AUDITADO:

5. El Grupo de Mejoramiento y Desarrollo Docente ha realizado sendas campañas, en apoyo con la Oficina de Comunicaciones ESAP y los diseñadores gráficos con que cuenta la Escuela. Los resultados del año anterior con respecto a este indican que el número de docentes sin evaluar o con evaluación No SATISFACTORIA disminuyeron ostensiblemente; es decir que los esfuerzos por comunicar y convencer a los actores involucrados en la evaluación arroja mejores resultados de participación que en oportunidades anteriores.

En síntesis con respecto a la Evaluación Docente queda claro que el hallazgo No. 2 "La Evaluación Docente no es realizada por todos los actores obligados, Artículo 82, Acuerdo 002 de 2004" (subrayado en original) NO es válido por cuanto los actores involucrados en el proceso cuentan con las garantías de acceso a Academusoft, plataforma desde la cual se realiza la actividad evaluativa; se incorporan la totalidad de actores; la formulación y los porcentajes respectivos, se encuentran ajustados, calculados y en funcionamiento, lo que permite arrojar evaluación cuantitativa y cualitativa. Efectivamente son todos los actores a los que se involucra y el cálculo se realiza conforme a lo reglamentado y en los porcentajes establecidos. La evaluación del desempeño docente no arroja resultados sólidos; sino que marca tendencias que permiten a la ESAP tomar las acciones de mejora a que haya lugar. La función del GMDD es la de consolidar los resultados y entregarlos para el análisis al Comité de Personal Docente; labores adelantadas con responsabilidad, cuyos soportes fueron entregados en su oportunidad a la Auditoría; esto ha generado la acción de modernizar los instrumentos, reducirlos y proponer nuevos porcentajes de participación del proceso; asuntos contemplados en Actas de Reunión del Comité de Personal Docente. El Grupo de Mejoramiento y Desarrollo Docente ha realizado las campañas de publicidad y comunicación a fin de alentar la participación de los miembros de la comunidad esapista en la evaluación docente. Revisado el Capítulo Once De la Evaluación de los profesores, se encuentra que los artículos del mismo se cumplen, así como las garantías para obtener un proceso exitoso, no obstante haber fundamentado la no conformidad en un párrafo de la norma.

CONCEPTO OFICINA DE CONTROL INTERNO: Tal como se señala en la respuesta dada por el auditado si bien es cierto se han realizado campañas para que los actores obligados realicen la evaluación docente, igualmente se señala que existen docentes que no se evalúan, lo que se ratifica en lo señalado respecto de las garantías en el acceso al ACADEMUSOFT.

Los resultados del año anterior con respecto a este indican que el número de docentes sin evaluar o con evaluación No SATISFACTORIA disminuyeron ostensiblemente; es decir que

de 2004" (subrayado en original) NO es válido por cuanto los actores involucrados en el proceso cuentan con las garantías de acceso a Academusoft, plataforma desde la cual se realiza la

Por lo anterior no se acepta el señalamiento del auditado y se ratifica el hallazgo.

SEÑALAMIENTO DEL AUDITADO RESPECTO OBSERVACIONES:

6. Con relación a la observación "Realizar seguimiento continuo a los docentes que se encuentran en la situación administrativa de comisión para realizar estudios, a fin de dar cumplimiento a lo establecido en el estatuto Docente, Artículo 111 y siguientes, resaltando que el comisionado tendrá como máximo 1 año para presentar el título a partir de la fecha de reintegro de la comisión.". Pese a que el periodo de la auditoría es desde el 2016 hasta lo que va corrido del 2017, en este lapso no se presentaron casos de docentes que hubiesen estado en comisión para realizar estudios; por tal razón es inadmisibles la observación realizada, con uno, o varios casos, ya que la propia auditoría no establece la muestra que tomó, para afirmar tal observación.

CONCEPTO OFICINA DE CONTROL INTERNO: El grupo auditor conceptúa que si al momento de la auditoría se encontraban casos de no legalización de comisiones de estudios, pese a que estas hayan sido concedida en periodos anteriores, se establece la observación respectiva a fin de que el auditado defina los controles necesarios para evitar la recurrencia de estos eventos irregulares.

Por lo anterior no se acepta el señalamiento del auditado y se ratifica la observación.

PLAN DE MEJORAMIENTO

Diligenciar el Formato RE-E-GE-19 - Plan de Mejoramiento Auditoría Control Interno, una vez una vez se haga entrega del Informe Final y del formato. El auditado se compromete a diligenciarlo en su totalidad y remitirlo a esta oficina a más tardar dentro de los cinco (5) días siguientes.

NOTA: La acción correctiva, descripción de las metas, unidad de medida de las metas, dimensión de las metas y fechas establecidas debe ser: concretas, medibles, realizables y tendientes a subsanar o corregir el hallazgo.

RESUMEN DE HALLAZGOS:

N°	Título de hallazgo	Repetitivo	Estado
1.-	<p>Inconsistencia en la realización de la Convocatoria Pública de Méritos para conformar el Banco de docentes Ocasionales y hora cátedra, en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El Programa de Administración Pública, para el periodo comprendido entre los años 2017-2019. - El Banco de Docentes de los Programas de Especialización, Facultad de Posgrados de la ESAP, para los años 2016 y 2017. 		Abierto
2.-	La evaluación docente no es realizada por todos los actores obligados, Artículo 82, Acuerdo 009 de 2004.		Abierto

Bogotá D.C., julio 25 de 2017

MARIA MAYERLY PEDREROS PINZON
Jefe Oficina de Control Interno

Elaboró: Gloria Romero
Auditora OCI