Universidad del Atlántico	**CÓDIGO:** FOR-CI-012
	VERSIÓN: 3
	FECHA: 31/ENE/2024

INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO

FECHA DE EMISIÓN DEL INFORME	**Día:**	15	**Mes:**	09	**Año:**	2025

Proceso:	Docencia
Líder de Proceso / Jefe(s) Dependencia(s):	Alejandro Urieles- Vicerrector de Docencia
Objetivo de la Auditoría:	Verificar los controles y el grado de aseguramiento de los riesgos en los procedimientos y actividades del proceso de Docencia y el cumplimiento de la normatividad interna y externa.
Alcance de la Auditoría:	Actividades relacionadas con la planificación, proyectos y programas de Docencia en la Universidad del Atlántico.
Criterios de la Auditoría:	Normograma Institucional y legal del proceso, ISO 9001:2015, Informes de Gestión. Miscrositio web.

Reunión de Apertura						**Ejecución de la Auditoría**				**Fecha de Cierre**					
Día	19	**Mes**	02	**Año**	2025	**Desde**	19/02/2025 D / M / A	**Hasta**	15/09/2025 D / M / A	Día		Mes		Año	

Representante Alta Dirección	**Jefe oficina de Control Interno**	**Auditor Líder**
Danilo Hernández	Roberto Henríquez	Jennifer Gómez

DESARROLLO DE LA AUDITORIA

En cumplimiento del programa de trabajo anual de auditorías en la actual vigencia, se presenta el siguiente informe que contiene la evaluación, análisis y observaciones de las evidencias auditadas con base en el plan de auditorías bajo el ciclo PHVA.

El presente informe contiene el análisis y observación de las evidencias que fueron obtenidas a través del proceso auditado con base en el plan de auditorías previamente presentado, las visitas en sitio y entrevistas en la Vicerrectoría de Docencia, los programas y proyectos propios de la Vicerrectoría de Docencia y los recorridos realizados a las sedes regionalizadas de la Universidad del Atlántico.

1. Actividades de Planificación

1.1 Planificación, Identificación, análisis y definición de Políticas y Estrategias Institucionales para la Docencia.

DEFINICIÓN DE POLÍTICAS Y ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES PARA LA DOCENCIA

- **Estrategias para oferta de pregrado y postgrados**

Para robustecer y diversificar la oferta académica de pregrado y posgrado en la Universidad, desde la Vicerrectoría de Docencia se han venido implementando un conjunto de estrategias integrales que buscan responder a las dinámicas del mercado laboral, las necesidades de los futuros profesionales y los avances del conocimiento en diversas áreas. Estas estrategias son las siguientes:

1. Creación del comité de pertinencia académica: En el marco del Plan de Desarrollo Institucional PDI 2022-2031, se da la creación en el año 2024, la creación del Comité de pertinencia académica según resolución 002719 del 22 de agosto del 2024, con el objetivo de "Emitir conceptos de aval de pertinencia académica para la creación, modificación, y/o eliminación de programas académicos de pregrado y postgrado, previa solicitud presentada por las diferentes facultades interesadas y acorde con las necesidades institucionales".
2. Plan de mercadeo La Vicerrectoría de Docencia en un trabajo articulado con los Departamentos de Postgrados, Regionalización y Admisiones, con el acompañamiento de la Oficina de Planeación y bajo la dirección de la Oficina de Comunicaciones, ha establecido la estrategia de un plan de mercadeo que contiene campañas de comunicación y publicidad.
3. Realización de un estudio de pertinencia académica En el marco del proyecto Plan Integral de Cobertura PIC, se estableció la estrategia de "fortalecimiento de la oferta académica" mediante un estudio de pertinencia realizado en el 2024, basado en las necesidades de formación, análisis del mercado y de análisis de necesidades de recursos técnicos, operativos y financieros, para de acuerdo con los resultados, determinar (de ser necesario) un ajuste en los cupos de los programas a ofertar, ampliación de lugar de desarrollo, inclusión de nuevas modalidades (virtual -híbrida) y/o creación de nuevos programas tanto en pregrado como postgrados. Se revisó el cumplimiento del Plan de Actividades del Estudio de Pertinencia Académica.

- **Saber Pro**

Se revisan los Planes de actividades de formación del periodo 2025-1 y 2025-2, para la implementación y seguimiento de la resolución académica 36 del 14 de diciembre de 2023, esto en respuesta a una observación realizada en el informe de auditoría de control del proceso en la vigencia anterior, que busca trazar lineamientos para mejorar en el resultado de las pruebas de Estado de la Calidad de la Educación Superior "Saber Pro" y " Saber TyT".

Recomendación:
Se recomienda al formato de Plan de Formación, adicionar una columna al final que permita evidenciar el avance en el cumplimiento del plan.

- **Virtualización Programas de Pregrado**

El día 12 de junio de 2025 en entrevista con la Jefe del Departamento de educación Virtual, Medios Educativos y Audiovisuales, se revisa la documentación asociada al proceso de virtualización de los curso del programa de Contaduría Pública y del programa de Administración de Empresas, el cual se viene desarrollando desde el año 2024, con la empresa Visual Contenidos SAS, la cual fue contratada en el año 2024 para virtualización de 19 asignaturas y para la creación de recursos digitales de la emisora institucional y de otras 20 asignaturas. El contrato suscrito con esta empresa finalizó el 31 de diciembre de 2024. Se revisaron a conformidad los términos del contrato y los 6 informes de supervisión y recibidos a satisfacción del contrato del año 2024.

Adicionalmente, se revisaron a conformidad las cartas de invitación y las cartas de aceptación de los docentes expertos creadores del contenido de los cursos para el año 2024, lo cuales recibieron el pago por bonificación de sus productos de acuerdo con los lineamientos establecidos en el **INS-DO-042 INSTRUCTIVO PARA LA CREACION Y DISEÑO DE CURSOS VIRTUALES, OVA, OVI O REDI.**

El 10 de junio de 2025, fueron aprobados por el Consejo Superior los lineamientos generales de la Educación Virtual para la Universidad del Atlántico.

Recomendación:

1. Se sugiere la creación de un indicador en el SIG que permita medir el grado de cumplimiento de estos lineamientos.

En el ejercicio de la visita en sitio, se revisó el **INS-DO-042 INSTRUCTIVO PARA LA CREACION Y DISEÑO DE CURSOS VIRTUALES, OVA, OVI O REDI.**

Recomendación:

De esta revisión, se recomienda la actualización del documento en mención en sus actividades y políticas con la siguiente anotación:

1. Relacionar los tiempos de entrega del curso virtualizado y de la retroalimentación por parte de los Decanos y los Docentes con funciones de coordinación del programa correspondiente desde los Comités curriculares.

- **Avance de la Política de Inclusión**

Se revisa el acta de reunión del 25 de mayo del año en curso, citada por la encargada del programa Diverser (Docencia) para la Oficina de Planeación, Secretaria General y Jurídica, con el fin de definir el acto administrativo que daría lugar a la creación del programa Diverser que sería el requisito preliminar para la creación de la Política de Diverser.

- **Estatuto Docente**

En las recomendaciones dadas por los pares durante la visita de Renovación de la Acreditación Institucional en el año 2024, los pares evaluadores priorizaron para la Vicerrectoría de Docencia, previo a un Concurso Docente, la actualización del Estatuto

Docente vigente desde el año 2015, el cual se encuentra en revisión y en etapa de actualización a través de mesas de trabajo lideradas desde la Vicerrectoría de Docencia.

Recomendación:
1. En concordancia con lo anterior, se sugiere la actualización del Estatuto Docente, en donde se contemplen los lineamientos generales que se establezcan para el Concurso Docente.

2. Actividades del Hacer

2.1 CIARP

Se evaluaron todas las actas del CIARP suministradas, en las cuales se evidencia el cumplimiento de la normatividad interna con respecto a la asignación de puntos salariales de acuerdo con la evaluación de los pares y el Decreto 1279 de 2002. Se revisan en total 11 actas elaboradas en el año 2024, relacionadas a continuación:

N°	Fecha	N° Acta
1	14 de febrero de 2024	338
2	29 de febrero de 2024	339
3	20 de marzo de 2024	340
4	17 de mayo de 2024	341
5	20 de junio de 2024	342
6	28 de junio de 2024	343
7	29 de agosto de 2024	344
8	25 de octubre de 2024	345
9	18 de noviembre de 2024	346
10	4 de diciembre de 2024	347
11	11 de diciembre de 2024	348

Fuente: Actas del CIARP

El mes de abril de 2024 no se realizó reunión del ciarp por novedad de sesión de consejo académico extraordinario y en el mes de julio de 2024 no se realizó reunión del ciarp por cese de actividades académicas con motivo de vacaciones de docentes.

Observaciones y recomendaciones:

De acuerdo a la entrevista realizada en sitio el día 17 de marzo de 2025 al proceso del Ciarp, se realizan las siguientes observaciones y recomendaciones:
1. Se sugiere de manera consecutiva con respecto a la auditoria anterior, hacer el seguimiento con la Oficina de Gestión Tecnológica y Comunicaciones, de la sistematización en el reporte y trazabilidad de las solicitudes de evaluación presentadas por los docentes y analizadas por los miembros del CIARP, con el fin de facilitar el control y seguimiento durante el proceso, minimizar los errores manuales y optimizar los tiempos para la verificación y análisis de la información en la toma de decisiones.
2. Se observa en la revisión de las actas de reunión del ciarp del año 2024 que existieron demoras en los pagos de las bonificaciones y puntos salariales para algunos docentes, lo que genera cierta insatisfacción en los docentes afectados con esta situación.

Recomendación:
Dado las observaciones descritas, se recomienda lo siguiente:
1. Realizar mesas de trabajo entre la Vicerrectoría de Docencia y el Departamento de Gestión de Talento Humano, para generar un plan de mejoramiento en los tiempos de pagos a los docentes adscritos al Decreto 1279 de 2002.
2. Implementar de un sistema de información institucional para el CIARP, fortalecimiento de la gestión documental, política de respaldo y almacenamiento seguro y capacitación y cultura institucional de seguridad digital.

Con respecto a las recomendaciones dadas en el informe de auditoría de la vigencia anterior, se evidencian las siguientes mejoras adoptadas por la Vicerrectoría de Docencia en lo relacionado al ciarp:

1. La elección de los dos representantes de los docentes ante el CIARP en categoría de principales, en las elecciones que se llevaron a cabo en el mes de octubre del 2024, tal como se establece en el capítulo VI de la conformación del CIARP en el Acuerdo Superior No. 009 del 27 de enero 2003 y no como un docente principal y un docente suplente como a la fecha se realiza en el proceso electoral de docentes para el CIARP.
2. La actualización de las políticas y condiciones de operación y de las actividades del INS-DO-005 Instructivo de asignación de puntaje a los docentes adscritos al decreto 1279 de 2002 con fecha de actualización del 03 de julio de 2024 en su versión 3.

Análisis de riesgos en el manejo de la información del CIARP

La situación actual del manejo de la información en el CIARP de la Universidad del Atlántico representa un riesgo crítico para la integridad institucional y los derechos de los docentes. La falta de un sistema de información, el uso de herramientas poco seguras y los mecanismos improvisados de respaldo limitan la eficiencia y aumentan la vulnerabilidad operativa.
La Universidad, como institución pública, tiene el deber de asegurar procesos confiables, auditable y transparentes, máxime en áreas sensibles como el reconocimiento del mérito docente.

Recomendación:
Se recomienda priorizar la implementación de las soluciones propuestas y asignar recursos técnicos y humanos adecuados para este fin.
Algunos riesgos identificados frente a esta situación de riesgos son:

Riesgo 1: Ausencia de un sistema de información institucional especializado
Descripción:
El CIARP no dispone de una plataforma informática propia o institucionalizada para la gestión de sus procesos. Actualmente, la información se genera y almacena de forma manual o semiautomática, sin una solución tecnológica diseñada para cubrir el ciclo completo del procedimiento.
Causas:

- Falta de inversión en sistemas informáticos.
- Desconexión con las plataformas académicas institucionales.
- Ausencia de políticas TIC orientadas al soporte de los comités evaluadores.

Impactos asociados:

- Procesos altamente dependientes del factor humano, lo que incrementa el margen de error.
- Dificultad para garantizar la integridad de los datos en el tiempo.
- Limitada trazabilidad de la documentación que soporta los puntajes asignados.
- Pérdida de confianza por parte del cuerpo docente ante posibles inconsistencias.
- Dificultades para atender auditorías internas y externas.

Riesgo 2: Uso de archivos Excel como herramienta principal de gestión de datos

Descripción:

Los registros del CIARP se consolidan en archivos Excel, que aunque organizados, no ofrecen garantías robustas de control, seguridad ni automatización de procesos.

Causas:

- Cultura institucional de dependencia a herramientas ofimáticas.
- Falta de formación en soluciones tecnológicas específicas.
- No existen lineamientos internos para el uso de sistemas más seguros y estructurados.

Impactos asociados:

- Mayor probabilidad de errores por sobrescritura, fórmulas mal aplicadas o archivos corruptos.
- Imposibilidad de auditar los cambios realizados a lo largo del tiempo.
- Riesgo de manipulación intencionada o accidental de la información.
- Pérdida de tiempo y eficiencia en los procesos de consolidación de datos.

Riesgo 3: Esquema inadecuado de respaldo de la información (backup)

Descripción:

Los respaldos de los documentos y archivos del CIARP se realizan en los mismos equipos de cómputo utilizados para su gestión o, en algunos casos, en dispositivos de almacenamiento externos (USB o discos duros portátiles). No existe una política formal de respaldo en la nube ni en servidores institucionales centralizados.

Causas:

- Ausencia de conocimiento de la política institucional de backup.
- Falta de capacitación en buenas prácticas de seguridad informática.
- Escasez de infraestructura tecnológica adecuada.

Impactos asociados:

- Alta vulnerabilidad frente a pérdidas de información por daños en hardware, robos, virus o ransomware.
- Multiplicación de copias sin control, lo que puede generar versiones divergentes de los mismos datos.
- Riesgos de acceso no autorizado si se extravían dispositivos de respaldo portátiles.
- Limitaciones para la recuperación rápida ante una eventualidad.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Oficina de Control interno realiza las siguientes recomendaciones, cuya implementación quedan a consideración del responsable del proceso:

1. **Implementación de un sistema de información institucional para el CIARP:**

Diseñar o adaptar una plataforma digital que permita:

- Registro y seguimiento de solicitudes docentes.
- Validación de requisitos y documentación.
- Asignación automatizada de puntajes según normativa.
- Emisión de actas y resoluciones digitalizadas.
- Integración con el sistema académico y de recursos humanos.

Opciones posibles:

- Desarrollo de un módulo dentro los sistemas de información actuales de la universidad, si es viable.
- Utilización de plataformas de código abierto para gestión académica.
- Contratación de una solución a medida en articulación con la Oficina de Gestión Tecnológica.

2. Fortalecimiento de la gestión documental:

- Estandarizar los formatos de recolección de información docente.
- Implementar control de versiones y firmas digitales en los documentos clave.
- Digitalizar todo el archivo histórico y alojarlo en un repositorio seguro.

3. Política de respaldo y almacenamiento seguro:

- Establecer un sistema de backups automáticos, en nube y en servidores institucionales.
- Evitar el uso de dispositivos portátiles como único medio de respaldo.
- Programar respaldos incrementales diarios y completos semanales.
- Establecer niveles de acceso y mecanismos de cifrado de información sensible.

4. Capacitación y cultura institucional de seguridad digital:

- Formar al personal del CIARP en el uso seguro y eficiente de tecnologías de la información.
- Realizar simulacros de recuperación de datos.
- Socializar los riesgos de manejo manual e inseguro de la información.
- Fomentar una cultura de gestión basada en datos.

2.2 Vinculación y Asignación Docente

Se revisa y se evidencia cumplimiento en las políticas y actividades del *INS-DO-007 Instructivo Responsabilidad y Asignación académica de docentes de pregrado.* Se evidencia el control por parte de los Coordinadores de programas de las Facultades y de la Vicerrectoría de Docencia en la concertación de las actividades misionales y otras actividades (PTA) de cada docente, de acuerdo a las necesidades del programa académico, así como en la atención a novedades en el sistema RVD de Academusoft para el periodo 2025-1.

En cuanto a la asignación académica correspondiente al periodo 2025-1, se observaron y se evidenciaron atrasos en los tiempos por parte del sistema RVD en la emisión de algunas

resoluciones y en la atención de algunas novedades. Se revisaron las novedades para el periodo 2025-1 desde la base de datos en excel exportada del sistema RVD en Academusoft y se evidenciaran 240 novedades de un total de 1104 contrataciones realizadas durante el periodo en mención, tipificadas de la siguiente manera:

Tipo de Novedad	Cantidad
Por aumento de horas	91
Por disminución de horas	13
Por cambios que no afectan la asignación	126
Por Renuncias	10
Total	**240**

Fuente: Base de datos exportada desde RVD por ViceDocencia para el periodo 2025-1

En RVD se reportaron para el periodo 2024-2 un total de 231 novedades, lo que implica que para el 2025-1 hubo un aumento de novedades del 4% con respecto al periodo anterior.

En cuanto a las fechas de aprobación de las resoluciones de contratación a los docentes para el periodo 2025-1, se observó que alrededor de **80** docentes se les aprobó la resolución de contratación con fecha posterior a la fecha de inicio del periodo académico 2025-1, lo que ocasiona que el docente inicie el ejercicio de la docencia sin contratación formal o sin posicionamiento por parte del docente. Esto conlleva a que la institución pueda enfrentar responsabilidades legales e incurrir en sanciones si no formaliza el contrato dentro del plazo establecido, es decir, antes del inicio del periodo académico en curso con el fin de amparar al docente en lo relacionado a sus prestaciones sociales y evitar el riesgo de probabilidades de accidentes o muertes dentro del campus universitario en el ejercicio docente sin contrato formal.

Recomendación: Teniendo en cuenta la situación descrita y analizando las diferentes causales de atrasos e inconvenientes, se realizan la siguiente recomendación:

1. Evaluar la posibilidad de trasladar el proceso de Banco de Hojas de Vida que actualmente se gestiona desde la Vicerrectoría de Docencia hacia el Departamento de Gestión de Talento Humano, esto con el fin de agilizar la solicitud de documentación requerida para el posicionamiento del docente desde el proceso de selección de hojas de vidas y de esta manera optimizar los tiempos.

Desde la Oficina de Control Interno se realizará seguimiento en la próxima vigencia, al plan de mejoramiento definido por Docencia como resultado de la no conformidad relacionada a la **Vinculación extemporánea de personal docente,** evidenciada por parte del equipo auditor en la auditoria interna de calidad realizada en el mes de julio 2025, descrita así:

NO CONFORMIDAD (Fuente del hallazgo: Auditoria Interna de Calidad Iso 9001:2015)

La organización debe implementar la producción y provisión del servicio bajo condiciones controladas. Las condiciones controladas deben incluir, cuando sea aplicable:

a) la disponibilidad de información documentada que defina:

1) las características de los productos a producir, los servicios a prestar o las actividades a desempeñar;

2) los resultados a alcanzar;

Se constató en el proceso de Docencia que varios docentes, vinculados bajo la modalidad de hora cátedra, de los programas de Filosofía (Facultad de Ciencias Humanas), Ciencias Políticas (Facultad de Ciencias Jurídicas) y Licenciatura en Educación Infantil (Facultad de Ciencias de la Educación), fueron contratados de manera extemporánea. Sustentado por el Departamento de Talento Humano con la relación de personal docente contratado para el semestre académico 2025-I, el cual tuvo inicio el día 03 de febrero de 2025, según **Resolución Académica N.° 000022 del 15 de octubre de 2024, que** es la que aprueba el **Calendario Académico 2025**.

Se evidenció que la **Resolución No. 001453** fue emitida el 03 de abril de 2025, presentando un desfase de 51 días entre el inicio académico y la formalización legal del vínculo docente. Esta situación incumple lo establecido en el **numeral 8.5.1 de la Norma ISO 9001:2015**, al afectar la legalidad, trazabilidad y planificación del servicio educativo bajo condiciones controladas.

2.3 Evaluación Docente

Durante la visita en sitio y en entrevista con el responsable del proceso de evaluación docente en la Vicerrectoría de Docencia, se revisa el cumplimiento del INS-DO-012 "Instructivo de Evaluación Docente pregrado" realizando la trazabilidad de una muestra aleatoria de los docentes que fueron evaluados para el periodo 2024-1 en categoría "por mejorar", es decir aquellos con puntuación por debajo de 3.8. La muestra fue tomada de las Facultades de: Ciencias de la Educación, Ciencias Económicas, Ciencias Jurídicas y Arquitectura, de las cuales se obtuvieron los siguientes resultados de evaluación en el periodo en mención:

- Facultad de Ciencias de la educación: Dos (2) docentes calificados por debajo de 3.8.
- Facultad de Ciencias Económicas: Ningún docente fue calificado por debajo de 3.8.
- Facultad de Ciencias Jurídicas: Ningún docente fue calificado por debajo de 3.8.
- Facultad de Arquitectura: Dos (2) docentes calificados por debajo de 3.8.

Observaciones:

Como resultado del análisis de esta muestra auditada, se pudo observar que la Facultad de Ciencias de la Educación no tenían los planes de mejoramiento para los dos (2) docentes calificados por debajo de 3.8 (categoría "por mejorar"), a pesar de la solicitud reiterada para su envío por parte de la Vicerrectoría de Docencia. Para la Facultad de Arquitectura, por el contrario, sí se evidenció el envío oportuno de los respectivos planes de mejoramiento para el caso de los dos (2) docentes calificados bajo esta misma categoría, sin embargo, no se entregaron las evidencias de las acciones de mejoramiento concertadas con los docentes de la facultad.

Recomendaciones:
Teniendo en cuenta lo anterior, se realizan las siguientes recomendaciones:

1. Fortalecer el seguimiento a los planes de mejoramientos como resultado de la evaluación docente definidos por parte de las facultades para los docentes calificados en categoría "por mejorar" y/o "insatisfactoria".
2. Incluir en las condiciones de operación y actividades del INS-DO-012 "Instructivo de Evaluación Docente pregrado", las consideraciones pertinentes del seguimiento a los planes de mejoramiento como resultado de la evaluación docente definidos por parte de las facultades, para los docentes calificados en categoría "por mejorar" y/o "insatisfactoria".
3. Incluir en las condiciones de operación y actividades del INS-DO-012 "Instructivo de Evaluación Docente pregrado", la solicitud de evidencias de las acciones de mejoramiento concertadas con el docente y descritas en el plan de mejoramiento definido en cada facultad.
4. Hacer seguimiento al pilotaje que se llevará a cabo en la Facultad de Ciencias de la Salud, específicamente en los programas de Nutrición y Dietética y T&T de la sede Suan, según lo indica la oportunidad de mejora del proceso # 449, de tal manera que se puedan identificar posibles situaciones y actuaciones desde las facultades y la vicerrectoría de docencia frente al alcance en el seguimiento a los planes de mejoramiento de los docentes que por su tipo de vinculación, no tenga continuidad en la Universidad en el periodo siguiente a su evaluación.
   Adicionalmente, el seguimiento al pilotaje en mención, permitirá una participación más activa de los estudiantes en la definición de los instrumentos y parámetros de la evaluación docente.

Se revisó la oportunidad de mejora del proceso # 449, creada en Isolucion desde el 04 de marzo de 2024 y se observa que dicha acción se encuentra en estado "vencida.

Recomendación:
Se sugiere una ampliación de fechas de la acción en la plataforma, ya que se encuentra en desarrollo; sin embargo, la última actividad del plan de mejoramiento y el cierre proyectado de la acción está con fecha de noviembre de 2024.

1.3 Desarrollo Docente

Una vez revisado el Informe de cumplimiento del Plan de Desarrollo Docente para el año 2024 se pudo evidenciar en los resultados de las encuestas de satisfacción, un alto interés de formación por parte de los docentes y una alta motivación para participar de las actividades del programa. De las 199 respuestas se pudo identificar que, en promedio por facultad, aproximadamente un 70% de las respuestas manifiestan que las actividades de programa de desarrollo docente son muy buenas. Lo cual representa una percepción positiva de los docentes de Universidad.

Recomendación:
Teniendo en cuenta lo anterior, se sugiere crear un indicador de participación docente del programa de desarrollo docente y a su vez del porcentaje de cumplimiento del plan de desarrollo docente.

Con respecto a las observaciones del informe de auditoría anterior, se evidencia a través de la acción de mejora #452, los avances en la actualización del INS-DO-023 "Instructivo programa de desarrollo docente, incluyendo la creación de nuevos formatos como por ejemplo para la presentación de propuestas de capacitación docente y demás actividades de mejora para este proceso. Al revisar la acción en mención se observa que se encuentra en estado "vencida".

Recomendación:
Se recomienda ampliar la fecha proyectada de cierre de la misma en la plataforma de Isolucion.

Cabe resaltar como acción de mejora en el proceso del programa de desarrollo docente, el fortalecimiento en la medición de satisfacción, intereses y percepción por parte de los docentes a través de la implementación de rúbricas pedagógicas y encuestas de satisfacción. Asimismo, se resalta el fortalecimiento de la divulgación en redes sociales y canales de comunicación institucional.

Se revisa el Plan de Desarrollo Docente de la Universidad del Atlántico aprobado para el año 2025, con el listado de actividades proyectadas para la capacitación docente durante este periodo, y se evidencian las áreas de formación para atender las necesidades e intereses de los docentes y estudiantes (Desarrollo pedagógico, integración de las tecnologías, idiomas extranjeros y formación institucional), acorde al cumplimiento por lo establecido en la Resolución 000004 del 31 de marzo de 2009.

Al revisar la Resolución 000004 del 31 de marzo de 2009, por medio de la cual se crea el Programa de Desarrollo Docente de la Universidad del Atlántico, se observa que se relacionan a conformidad las áreas de desarrollo pedagógico docente.

Recomendación:
Se recomienda incluir el enfoque inclusivo que desde lo misional se ha venido desarrollando con los docentes a través del Diplomado titulado: "*Actualización de la práctica docente, hacia la transformación institucional desde un enfoque inclusivo*".

2.4. Concurso Docente

Se realiza entrevista a la encargada de liderar el proceso de Concurso Docente en la Universidad del Atlántico, y se revisa la documentación asociada a la planificación y avances en la ejecución del mismo. Se entregaron y revisaron documentos como el cronograma, propuesta técnico - económica de la modificación de la planta docente actual. De igual manera, se revisó la propuesta técnico-económica con las necesidades reales de la planta de personal docente por facultad, teniendo en cuenta un estudio prospectivo contratado. Ambas propuestas fueron presentadas por la Vicerrectoría de

Docencia ante el Consejo Superior en el año 2024 y a la Jefa del Departamento de Gestión Financiera y Jefe de la Oficina de Planeación, como respuesta a un requerimiento de los consejeros. La última propuesta técnico-económica con las necesidades reales de la planta de personal docente por facultad que requiere una ampliación de la planta docente, resulta no viable financieramente por falta de presupuesto según lo analizado por la jefa del departamento de Gestión Financiera, por lo que se optará por una modificación de la actual planta docente.

Teniendo en cuenta lo anterior, y luego de revisar cada documento en mención, se observa que a la fecha se han realizado los siguientes avances respecto al Concurso Docente:

- La Vicerrectoría Administrativa y Financiera de la Universidad del Atlántico, tras realizar los correspondientes estudios financieros, ha confirmado la viabilidad presupuestal para reorganizar la planta de personal docente. Esta restructuración no implicará un aumento en los gastos presupuestales de la Universidad del Atlántico, lo que asegura la sostenibilidad financiera de la medida propuesta.
- El Jefe de la Oficina de Planeación de la Universidad del Atlántico, mediante oficio de fecha de 27 de mayo de 2025, certificó que la modificación de la planta que se plantea se encuentra articulada al PDI, a través de las líneas estratégicas L1 (Proyecto P4) y L5 (Proyecto P1).
- La Jefa de la Oficina asesora Jurídica de la Universidad del Atlántico emitió concepto favorable al acuerdo respectivo.
- Mediante certificado de 3 de junio de 2025 la Jefa del Departamento de Gestión Financiera que la redistribución señalada en el proyecto de acuerdo no genera impacto fiscal para la Universidad del Atlántico.
- El Gobierno Nacional aprueba el Decreto número 0391 del 01 de abril de 2025, de Formalización Laboral en las instituciones de educación superior estatales u oficiales, razón por la Vicerrectoría de Docencia ha convocado reuniones con la vicerrectoría de Bienestar, Talento Humano y los sindicatos de docentes entre otros participantes con el objetivo de definir políticas o consideraciones para el concurso Docente que se encuentren alineadas a los nuevos lineamientos del decreto en mención.
- El Consejo Superior de la Universidad del Atlántico en atención a solicitud realizada y sustentada por el Rector y su equipo de trabajo, en sesiones de los días 27 de mayo de 2024 y 10 de junio de 2025, aprobó en primer y segundo debate respectivamente, la modificación al Acuerdo Superior 000002 del 17 de febrero de 2010 al Acuerdo Superior 000019 de 10 de junio de 2025, teniendo en cuenta las necesidades por programas, y en consecuencia determina redistribuir la planta docente de la Universidad del Atlántico.
- En el mes de julio 2025, la Vicerrectoría de Docencia elabora el proyecto la resolución académica, por medio de la cual se determinan los procedimientos y requisitos comunes para el concurso docente en la Universidad del Atlántico, así como los criterios para el generacional, en la provisión de cargos docentes de la carrera profesoral universitaria a través de concurso abierto y público, la cual se encuentra en estado de revisión por parte de la oficina de Jurídica y Rectoría y posterior aprobación por parte del Consejo Académico de la Universidad.

- El 30 de julio de 2025, el Consejo Académico aprueba la resolución académica No. 000022, por la cual se determinan los procedimientos y requisitos comunes para el concurso docente en la Universidad del Atlántico, así como los criterios para el relevo generacional, en la provisión de cargos docentes de la carrera profesoral universitaria a través de concurso abierto y público.
- El 04 de septiembre 2025, el rector encargado solicita al Vicerrector de Docencia, la suspensión provisional de las actividades del concurso docente hasta que se supere la etapa electoral de rector 2025-2029.

De los 611 cargos Tiempo Completo equivalentes creados mediante Acuerdo Superior de 2010, se encuentran vacantes un total de **237 cargos** dispuestos para ser ocupados mediante concurso abierto de méritos, distribuidos así:

FACULTAD	PLAZAS VACANTES
Arquitectura	27
Bellas Artes	7
Ciencias Básicas	80
Ciencias de la Educación	0
Ciencias Económicas	32
Ciencias Humanas	43
Ciencias Jurídicas	19
Ingeniería	117
Nutrición y Dietética - Hoy Ciencias de la Salud	7
Química y Farmacia	5
TOTAL	**237**

Fuente: Acuerdo Superior 000019 de 10 de junio de 2025

Se hace necesario mantener el carácter global de la planta de personal docente:

FACULTAD	Total T.C equivalente Acuerdo Superior 000002 de 2010	La nueva planta T.C equivalente Acuerdo Superior 000019 de 2025
Arquitectura	45	39
Bellas Artes	39	44
Ciencias Básicas	157	137
Ciencias de la Educación	53	73
Ciencias Económicas	65	68
Ciencias Humanas	118	103
Ciencias Jurídicas	38	40
Ingeniería	60	65
Nutrición y Dietética - Hoy Ciencias de la Salud	16	20
Química y Farmacia	20	22
TOTAL	**611**	**611**

Fuente: Acuerdo Superior 000019 de 10 de junio de 2025

Cabe anotar que en el presupuesto 2025 se aprobaron $725.225.973 para costos logísticos del concurso, los cuales deben ser gestionados en la vigencia 2025.
Otro aspecto relevante para anotar en esta revisión, son las recomendaciones dadas por los pares durante la visita de Renovación de la Acreditación Institucional en el año 2024, en donde los pares evaluadores priorizaron antes de un Concurso Docente, la actualización del Estatuto Docente que aún se encuentra en revisión a través de mesas de trabajo.

Recomendaciones:
En resumen, se puede concluir a manera de recomendaciones lo siguiente:

1. Hacer seguimiento a la actualización del Estatuto docente vigente desde el año 2015.
2. Actualizar el cronograma para la ejecución de las actividades en el proceso de Concurso Docente.
3. Solicitar a los Comités Curriculares de cada Facultad, la elaboración de la propuesta de los perfiles docentes que se ofertarán para el concurso docente, para su posterior aprobación por parte del Consejo de Facultad, en cumplimiento con el proyecto de resolución académica.
4. Revisar la responsabilidad y aspectos a evaluar en las pruebas psicotécnicas descritas en el artículo 23 del proyecto la resolución académica para el concurso docente.
   Se sugiere que sea responsabilidad compartida entre el departamento de Gestión de Talento Humano y la Vicerrectoría de Bienestar Universitario, el concepto de la evaluación de la prueba psicotécnica y que se puedan replantear y complementar los aspectos a evaluar, teniendo en cuenta no solo temas de salud mental sino también habilidades y competencias que debe tener el aspirante en el ejercicio docente en coherencia con los perfiles de los cargos definidos.
   De esta manera se garantizan los principios de legalidad, integridad e imparcialidad en la etapa de evaluación de requisitos del concurso docente.
5. Documentar en el Sistema de Gestión de Calidad, la gestión del cambio para la puesta en marcha del Concurso Docente de la Universidad del Atlántico, de acuerdo a lo establecido en el PRO-DE-018 Procedimiento de Gestión del Cambio.

3. Actividades del verificar del proceso de Docencia

3.1 Seguimiento al cumplimiento de Indicadores de gestión y Plan de acción del proceso

Se revisa el seguimiento a los indicadores de gestión y del PDI del proceso de Docencia. De los 155 indicadores medidos y revisado, 1 no cumplió con la meta establecida y 154 indicadores sí cumplieron a corte de diciembre 2024.
El indicador revisado que no cumplió con la meta, se encuentran relacionados a la graduación de estudiantes de programas de posgrados en Maestría en Seguridad alimentaria y nutricional.

Observación: A la fecha de la revisión, el indicador no cuenta con acción correctiva para tratar el incumplimiento.

Recomendación:
Se sugiere crear en Isolucion la respectiva acción correctiva con su análisis de causa y plan de mejoramiento según sea el caso.

3.2 Seguimiento a los Riesgos de gestión del proceso de Docencia

Según la última evaluación de riesgos institucionales y de corrupción a corte de abril 2025, el proceso de docencia cuenta con 9 riesgos de gestión y 2 de corrupción para un total de 11 riesgos, debidamente identificados y controlados. El número de riesgos identificados y controlados aumentó con respecto al año 2024, debido a que se tuvieron en cuenta las recomendaciones dadas en el informe de auditoría de control interno de la vigencia anterior al proceso de docencia, con el fin de mejorar la gestión del proceso y mitigar los efectos ante la posible materialización de los nuevos riesgos.
En auditoria especial de control, realizada a finales del año 2024 a las facultades de Ciencias de la Educación y Ciencias Humanas respectivamente, se logró evidenciar desde la Oficina de Control Interno, la materialización del riesgo de corrupción del proceso de docencia denominado: "*Posibilidad de registro de requisitos de grado en el sistema, por manipulación de poder*" en estas dos facultades. Para mayor detalle se puede consultar en la plataforma de Isolucion en los siguientes links:
https://sigudela.uniatlantico.edu.co/Isolucion/Mejoramiento/frmAccion.aspx?IdAccion=NTA1Mw==&Consecutivo=NzMx&TipoAccion=T2ZpY2luYSBkZSBDb250cm9sIEludGVybm8=

https://sigudela.uniatlantico.edu.co/Isolucion/Mejoramiento/frmAccion.aspx?IdAccion=NTA0Ng==&Consecutivo=NzI1&TipoAccion=T2ZpY2luYSBkZSBDb250cm9sIEludGVybm8=

Recomendación:
Se sugiere al Vicerrector, decanos y a su equipo de trabajo, revisar la eficacia de los controles definidos para este riesgo de corrupción: "*Posibilidad de registro de requisitos de grado en el sistema, por manipulación de poder*" en estas dos facultades y hacer seguimiento oportuno en Isolucion a los planes de mejoramientos descritos en las acciones correctivas abiertas #725 y #731 para el tratamiento de estos hallazgos.

3.3 Resultados de Encuesta Satisfacción del usuario al proceso de docencia.
Se revisa el Acta de reunión del 10-10-2024 enviada por Docencia en donde se evidencia que no se realizó la encuesta de percepción estudiantil en el año 2024 y que en su defecto se implementaría en el periodo 2025-2.
A su vez, se diseñó y se realizó una encuesta el 30 de noviembre al 12 de diciembre de 2024, con el fin de estimar la socialización y el cumplimiento del Silabo en los estudiantes de pregrado. De los resultados de esta encuesta se concluye lo siguiente:

- La encuesta fue aplicada de manera virtual en el segundo periodo del 2024, desde el 30 de noviembre hasta el 12 de diciembre del 2024, mediante el Sistema Académico

(Academosoft). Se evaluaron 4.333 grupos académicos, lo cual representa un alcance significativo. A partir de esta cobertura, se analizó la percepción estudiantil frente a la socialización y el cumplimiento del sílabo en cada asignatura.

- El 23% de los estudiantes matriculados por grupo participaron en la encuesta, y de estos, el 38% respondieron efectivamente. En cuanto a la socialización del sílabo un 96% de los estudiantes afirmaron que el docente socializó el sílabo al inicio del curso, siendo este un dato altamente positivo, ya que refleja una práctica consolidada entre el cuerpo docente, en línea con las políticas institucionales de planificación académica.
- En el cumplimiento del sílabo solo el 31,44% de los estudiantes considera que se cumplió al menos el 80% del contenido planificado, el 23,44% percibe un cumplimiento del 90%, mientras que el 45,10% considera que se alcanzó el 100% del contenido. Con estos resultados podemos evidenciar que la socialización es una fortaleza.
- El porcentaje de Cumplimiento del Sílabo muestra, desde la percepción estudiantil, un comportamiento consistente en cuanto a la socialización del sílabo entre las diferentes facultades. Este aspecto es clave, ya que socializar el sílabo implica que los estudiantes conocen claramente los contenidos, metodologías, cronogramas, criterios de evaluación y compromisos tanto del docente como del estudiante.
- El porcentaje de Cumplimiento del Sílabo, se evidencia una tendencia general hacia el cumplimiento total (100%) en varias facultades, lo que sugiere una orientación institucional clara hacia la planificación académica completa y el aseguramiento de la calidad educativa.

4. Actividades del Actuar

4.1 Acciones correctivas abiertas y gestionadas en el año 2024

Se revisan en la plataforma de Isolucion, las acciones correctivas abiertas y generadas en el año 2024 del proceso de Docencia. A continuación, se detalla el estado de las acciones correctivas abiertas a la fecha de revisión (julio 2025), con algunas recomendaciones:

N° AC	Tipo	Fecha de Creación	Área del que reporta	Observación
716	Indicadores de Gestión del proceso	18/11/2024	Facultad Ciencias Humanas	La acción cuenta con análisis de causa, con plan de mejoramiento acorde al ciclo PHVA, sin embrago, no cuenta con seguimiento a corte de diciembre 2024 en la primera actividad del planear. **Recomendación:** Actualizar seguimiento.
702	Auditoria Interna	15/10/2024	Departamento de Bibliotecas	Conforme. La acción cuenta con análisis de causa, plan de mejoramiento acorde al ciclo PHVA y seguimiento actualizado a la fecha.
712	Indicadores de Gestión del procesos	01/08/2024	Fac Química y Farmacia	La acción cuenta con análisis de causa, con plan de mejoramiento acorde al ciclo PHVA, sin embrago, no cuenta con seguimiento a corte de diciembre 2024 en la primera actividad del planear. **Recomendación:** Actualizar seguimiento.

685	Indicadores de Gestión del procesos	24/05/2024	Facultad Ciencias Educación	La acción cuenta con análisis de causa, con plan de mejoramiento acorde al ciclo PHVA, sin embrago, no cuenta con seguimiento a corte de diciembre 2024 en la última actividad del actuar. **Recomendación:** Se sugiere actualizar y cerrar.
679	Indicadores de Gestión del procesos	22/02/2024	Departamento Regionalización	La acción cuenta con análisis de causa, con plan de mejoramiento acorde al ciclo PHVA, sin embrago, no cuenta con seguimiento a corte de diciembre 2024 en las dos últimas actividades del actuar. **Recomendación:** Se sugiere actualizar y cerrar.

Fuente Propia: Plataforma de Isolucion

4.2 Seguimiento a las acciones correctivas de auditorías especiales de control abiertas en Isolucion sobre requisitos de grado.

- Facultad de Ciencias de la Educación:

Se revisa en Isolucion el análisis de causa y el plan de mejoramiento de la acción correctiva #725 en conformidad con el ciclo PHVA y con seguimiento actualizado de las actividades definidas para tratar el hallazgo: "No se obtuvo evidencia de la culminación del trabajo de grado ni del paz y salvo de la Facultad de Ciencias de la Educación para la estudiante identificada con cédula de ciudadanía No. 1052986113, lo que ocasiona el incumplimiento del INS-DO-013 Instructivo en gestión de grados para pregrados y postgrados en sus condiciones de operación donde se indica que el líder de grado de la facultad debe registrar de manera oportuna y adecuada en el sistema académico, el cumplimiento de los requisitos de grado (trabajo de grado y paz y salvo de la facultad), una vez el estudiante culmine su opción de grado".

Observación:
A la fecha, se encuentran pendientes por gestionar las actividades del hacer, verificar y actuar dentro del plan de mejoramiento definido en la acción. Desde la Oficina de Control Interno realiza seguimiento permanente a la misma.

- Facultad de Ciencias Humanas:

Se crea la acción correctiva # 731 para el tratamiento del hallazgo identificado en auditoria especial durante el año 2024: Hallazgos de la Auditoría: -Falta de claridad y precisión en la información publicada en el micrositio de admisiones. -Dificultad para acceder de manera masiva a los resultados de las pruebas Saber Pro. -Ausencia de una reglamentación actualizada sobre suficiencia y proficiencia en lengua extranjera. -Deficiencias en los controles de acceso y auditoría en el proceso de cargue de notas. Cuenta con un análisis de causa, plan de mejoramiento y seguimiento a la fecha.

Recomendación para ambas acciones: Hace seguimiento oportuno a los planes de mejoramiento de las acciones en mención.

4.3 Seguimiento a las observaciones y recomendaciones dadas en el Informe de Auditoria de control al proceso de Docencia en la vigencia anterior.

Se revisa la matriz en Excel de seguimiento a las recomendaciones y observaciones de la auditoria de control interno anterior (año 2024), de las cuales se destacan los siguientes avances a la fecha en la gestión desde el proceso de docencia:

- Se generó Acción Correctiva No.701 en el sistema de Isolución para para analizar la causa raíz del alto porcentaje de deserción para el periodo 2023-I para los programas de T&T de Construcción y se generó un plan de mejoramiento con seguimiento a la fecha.
- Se está trabajando con el apoyo de la Vicerrectoría de Bienestar, en el diseño de un formato de evaluación psicotécnica aplicables a los docentes de nuevo ingreso en la institución como requisito de selección de los docentes aspirantes en el banco de hojas de vida.
- Durante la jornada electoral realizada en el mes de octubre de 2024 para la elección de representantes ante los diferentes comités de la Universidad, se llevó a cabo el proceso de elección de los dos representantes principales de los docentes ante el CIARP, tal como lo indica el Acuerdo Superior No. 009 del 27 de enero 2003.
- Para el Plan de Acción del año 2025, se creó un indicador que permita evidenciar el aumento en las matrículas de los programas de posgrado.
- Se incluyó un nuevo riesgo de corrupción en la matriz de riesgo del proceso denominado: *"Posibilidad de registro de requisitos de grado en el sistema, por manipulación de poder"*. con sus respectivo controles y responsables.

5. Recorrido y Monitoreo Sedes Regionalizadas (Suan y Sabanalarga)

5.1 Infraestructura física en sedes regionalizadas.

Suan

Las condiciones físicas y ambientales en los salones mejoraron considerablemente en la sede Suan con relación al año anterior, brindando condiciones adecuadas para el desarrollo de las actividades académicas.

Sabanalarga

Las condiciones físicas y ambientales en los salones mejoraron considerablemente en la sede Sabanalarga con relación al año anterior, brindando condiciones adecuadas para el desarrollo de las actividades académicas.

5.2 Saloneo en sedes regionalizadas para verificar cumplimiento de la asignación docente en el periodo académico vigente.

Suan

Se realizó saloneo aleatorio durante la visita en sitio con el propósito de verificar la asistencia de los docentes y estudiantes en las clases programadas para ese día (martes 26 de agosto de 2025) y se observó que, en 4 de los 9 salones visitados, no se estaban desarrollando las clases en el horario establecido. Puntualmente fueron los casos para las asignaturas de: Investigación Pedagógica (salón A3), Matemática Aplicada (salón A4), Energía y Desarrollo Sostenible (salón A6) y Seminario de Práctica en Educación Matemática II (salón A9). En el resto de los salones se desarrollaron las clases

de manera conforme con asistencia tanto del docente como de los estudiantes y en cumplimiento a la temática del sílabo.

Se pudo observar durante el recorrido por los salones, que los docentes o los coordinadores de programa, no notifican de manera formal y oportuna a la dirección de regionalización las eventualidades presentadas para el desarrollo de las clases, como es el caso del cambio de salones, cambio de horario, cambio o reemplazo del docente en la clase. Estas situaciones se pudieron evidenciar y al momento de preguntarle al coordinador de región, no tenía conocimiento de causa, lo que demuestra una deficiencia en el control y seguimiento de la actividad docente en esta sede.

Recomendaciones:
Teniendo en cuenta las observaciones relacionadas, una vez culminado el saloneo de la muestra seleccioonada para la sede Suan, se realizan las siguientes recomendaciones:

1. Continuar con la creación de estrategias efectivas para un mejor control en el seguimiento de la actividad docente en sede SUAN con el fin de garantizar la asistencia de los docentes a las clases en los horarios programados, lo que debe incluir la creación de un documento en el SIG que permita relacionar y registrar las eventualidades presentadas para el desarrollo de las clases, como podrían ser: cambio de salones, cambio de horario, cambio o reemplazo del docente en la clase y las demás que se consideren pertinentes. Asimismo, se sugiere mejorar el FOR-DO-101 Seguimiento asistencia docente en sedes regionales, adicionando una columna donde se indique la fecha de ingreso y fecha de salida para mayor control de la asistencia del docente a la sede, pero más importante aún su asistencia a la clase que le corresponde dictar ese día.
2. Mejorar la comunicación directa entre docentes, coordinadores de programas y dirección de regionalización, a través de la creación de canales de comunicación más ágiles y efectivos.

Sabanalarga
No se pudo realizar el saloneo a toda la muestra seleccionada en la sede Sabanalarga, debido a que, por motivos externos y ajenos a la institución de bloqueo en la vía a la entrada de dicho municipio, muchas de las clases en esa franja horaria, se tuvieron que suspender y reprogramar. Sin embargo, se realizó el saloneo en las aulas cuyos docentes era habitantes del municipio de Sabanalarga. Para estos casos, se observó de la muestra auditada que todas las clases se desarrollaron de manera conforme, con asistencia tanto del docente como de los estudiantes y en cumplimiento a la temática del sílabo.

5.3 Recursos bibliográficos en sedes regionalizadas.

Suan
Al visitar las instalaciones de la biblioteca en la sede Suan, se observa y se evidencia que se realizan capacitaciones periódicas a la comunidad estudiantil en lo relacionado al uso de la biblioteca digital, préstamos de libros y acceso a recursos bibliográficos. De igual manera se realizan actividades interactivas y de participación como cine foros y charlas y se comparten los links de acceso a conversatorios realizados desde la sede norte para que los estudiantes de la sede Suan puedan conectarse y participar. La asistencia se continúa registrando a través del código QR y se hace seguimiento y control mensualmente a través de una hoja de Excel.

Recomendaciones:
Teniendo en cuenta las observaciones relacionadas durante la visita a las instalaciones de la Biblioteca en la sede Suan, se realizan las siguientes recomendaciones:

1. Renovar el inmobiliario del stand donde se ubican los libros físicos, tal como se encuentran dispuestos en la sede de Sabanalarga, con el fin de optimizar el espacio y así poder habilitar

más mesas y sillas para los estudiantes, así como permitir la instalación de nuevos equipos de cómputo.

2. Mejorar el sistema de seguridad en la cerradura de la puerta de acceso a la biblioteca, ya que se observó que actualmente no cuenta con un mecanismo seguro, lo que aumenta las probabilidades de hurto del inventario e inmueble dispuesto dentro de este espacio.

Sabanalarga

Al visitar las instalaciones de la biblioteca en la sede Sabanalarga, se observa y se evidencia que la dotación de los recursos bibliográficos, de inmobiliario y equipos cómputos, mejoró notoriamente para esta sede con relación al año anterior. La jefa del Departamento de la Biblioteca, actualmente se encuentran a la espera de nuevos cómputos (10 unds aprox.) y se destinarán en lo que resta de este año, aproximadamente $100.000.000 (cien millones de pesos) para la compra de más recursos bibliográficos que estarán dispuestos en los stands de la biblioteca para el uso de la comunidad universitaria. Todo lo anterior, permite una mejora en la calidad de los servicios de biblioteca ofrecidos en la sede.

HALLAZGOS Y/O OBSERVACIONES ENCONTRADAS

No se evidencian hallazgos significativos por incumplimiento de la normatividad aplicable del proceso que haya materializado un riesgo con alto impacto, se han realizado observaciones a las debilidades encontradas para que sean sometidos a consideración para un plan de mejoramiento. Las siguientes observaciones y recomendaciones serán objeto de seguimiento en las próximas vigencias:

- **Observaciones:**

1. Ciarp: Se observa en la revisión de las actas de reunión del ciarp del año 2024 que existieron demoras en los pagos de las bonificaciones y puntos salariales para algunos docentes, lo que genera cierta insatisfacción en los docentes afectados con esta situación.

2. Evaluación Docente: Como resultado del análisis de esta muestra auditada, se pudo observar que la Facultad de Ciencias de la Educación no tenían los planes de mejoramiento para los dos (2) docentes calificados por debajo de 3.8 (categoría "por mejorar"), a pesar de la solicitud reiterada para su envío por parte de la Vicerrectoría de Docencia. Para la Facultad de Arquitectura, por el contrario, sí se evidenció el envío oportuno de los respectivos planes de mejoramiento para el caso de los dos (2) docentes calificados bajo esta misma categoría, sin embargo, no se entregaron las evidencias de las acciones de mejoramiento concertadas con los docentes de la facultad.

3. Acción correctiva de auditorías especiales 2024 – Facultad Ciencias de la Educación: La AC #725, a la fecha de revisión, se encuentran pendientes por gestionar las actividades del hacer, verificar y actuar dentro del plan de mejoramiento definido en la acción. Desde la Oficina de Control Interno realiza seguimiento permanente a la misma.

4. Sedes Regionalizadas (Suan): Se pudo observar durante el recorrido por los salones en la sede Suan, que los docentes o los coordinadores de programa, no notifican de manera formal y oportuna a la dirección de regionalización las eventualidades presentadas para el desarrollo de las clases, como es el caso del cambio de salones, cambio de horario, cambio o reemplazo del docente en la clase. Estas situaciones se pudieron evidenciar y al momento de preguntarle al coordinador de región, no tenía conocimiento de causa, lo que demuestra una deficiencia en el control y seguimiento de la actividad docente en esta sede.

5. Sedes Regionalizadas (Suan): Al visitar las instalaciones de la biblioteca en la sede Suan, se observa y se evidencia que se realizan capacitaciones periódicas a la comunidad estudiantil en lo relacionado al uso de la biblioteca digital, préstamos de libros y acceso a recursos bibliográficos. De igual manera se realizan actividades interactivas y de participación como cine foros y charlas y se comparten los links de acceso a conversatorios realizados desde la sede norte para que los estudiantes de la sede Suan puedan conectarse y participar. La asistencia se continúa registrando a través del código QR y se hace seguimiento y control mensualmente a través de una hoja de Excel.

- **Recomendaciones:**

1. Estatuto Docente: Se sugiere la actualización del Estatuto Docente, en donde se contemplen los lineamientos generales que se establezcan para el Concurso Docente.
2. Ciarp: Se sugiere de manera consecutiva con respecto a la auditoria anterior, hacer el seguimiento con la Oficina de Gestión Tecnológica y Comunicaciones, de la sistematización en el reporte y trazabilidad de las solicitudes de evaluación presentadas por los docentes y analizadas por los miembros del CIARP, con el fin de facilitar el control y seguimiento durante el proceso, minimizar los errores manuales y optimizar los tiempos para la verificación y análisis de la información en la toma de decisiones.
3. Ciarp: Realizar mesas de trabajo entre la Vicerrectoría de Docencia y el Departamento de Gestión de Talento Humano, para generar un plan de mejoramiento en los tiempos de pagos a los docentes adscritos al Decreto 1279 de 2002.
4. Ciarp: Implementar de un sistema de información institucional para el CIARP, fortalecimiento de la gestión documental, política de respaldo y almacenamiento seguro y capacitación y cultura institucional de seguridad digital.
5. Virtualización: Crear un indicador en el SIG que permita medir el grado de cumplimiento de los lineamientos generales de la Educación Virtual para la Universidad del Atlántico.
6. Virtualización: Relacionar los tiempos de entrega del curso virtualizado y de la retroalimentación por parte de los Decanos y los Docentes con funciones de coordinación del programa correspondiente desde los Comités curriculares.
7. Vinculación y asignación docente: Evaluar la posibilidad de trasladar el proceso de Banco de Hojas de Vida que actualmente se gestiona desde la Vicerrectoría de Docencia hacia el Departamento de Gestión de Talento Humano, esto con el fin de agilizar la solicitud de documentación requerida para el posicionamiento del docente desde el proceso de selección de hojas de vidas y de esta manera optimizar los tiempos.
8. Evaluación Docente: Fortalecer el seguimiento a los planes de mejoramientos como resultado de la evaluación docente definidos por parte de las facultades para los docentes calificados en categoría "por mejorar" y/o "insatisfactoria".
9. Evaluación Docente: Incluir en las condiciones de operación y actividades del INS-DO-012 "Instructivo de Evaluación Docente pregrado", las consideraciones pertinentes del seguimiento a los planes de mejoramiento como resultado de la evaluación docente definidos por parte de las facultades, para los docentes calificados en categoría "por mejorar" y/o "insatisfactoria".
10. Evaluación Docente: Incluir en las condiciones de operación y actividades del INS-DO-012 "Instructivo de Evaluación Docente pregrado", la solicitud de evidencias de las acciones de mejoramiento concertadas con el docente y descritas en el plan de mejoramiento definido en cada facultad.
11. Evaluación Docente: Hacer seguimiento al pilotaje que se llevará a cabo en la Facultad de Ciencias de la Salud, específicamente en los programas de Nutrición y Dietética y T&T de la sede Suan, según lo indica la oportunidad de mejora del proceso # 449, de tal manera que se puedan identificar posibles situaciones y actuaciones desde las facultades y la vicerrectoría de docencia frente al alcance en el seguimiento a los planes de mejoramiento de los docentes que por su tipo de vinculación, no tenga continuidad en la Universidad en el periodo siguiente a su evaluación.

12. Evaluación Docente: Se sugiere una ampliación de fechas de la acción #449 en Isolucion, ya que se encuentra en desarrollo; sin embargo, la última actividad del plan de mejoramiento y el cierre proyectado de la acción está con fecha de noviembre de 2024.
13. Concurso Docente: Hacer seguimiento a la actualización del Estatuto docente vigente desde el año 2015.
14. Concurso Docente: Actualizar el cronograma para la ejecución de las actividades en el proceso de Concurso Docente.
15. Concurso Docente: Solicitar a los Comités Curriculares de cada Facultad, la elaboración de la propuesta de los perfiles docentes que se ofertarán para el concurso docente, para su posterior aprobación por parte del Consejo de Facultad, en cumplimiento con el proyecto de resolución académica.
16. Concurso Docente: Revisar la responsabilidad y aspectos a evaluar en las pruebas psicotécnicas descritas en el artículo 23 del proyecto la resolución académica para el concurso docente.
17. Concurso Docente: Se sugiere que sea responsabilidad compartida entre el departamento de Gestión de Talento Humano y la Vicerrectoría de Bienestar Universitario, el concepto de la evaluación de la prueba psicotécnica y que se puedan replantear y complementar los aspectos a evaluar, teniendo en cuenta no solo temas de salud mental sino también habilidades y competencias que debe tener el aspirante en el ejercicio docente en coherencia con los perfiles de los cargos definidos. De esta manera se garantizan los principios de legalidad, integridad e imparcialidad en la etapa de evaluación de requisitos del concurso docente.
18. Concurso Docente: Documentar en el Sistema de Gestión de Calidad, la gestión del cambio para la puesta en marcha del Concurso Docente de la Universidad del Atlántico, de acuerdo a lo establecido en el PRO-DE-018 Procedimiento de Gestión del Cambio.
19. Indicadores del Proceso: crear en Isolucion la respectiva acción correctiva con su análisis de causa y plan de mejoramiento según sea el caso para el indicador sobre graduación de estudiantes de programas de posgrados en Maestría en Seguridad alimentaria y nutricional.
20. Riesgos del Proceso: Se sugiere al Vicerrector, decanos y a su equipo de trabajo, revisar la eficacia de los controles definidos para este riesgo de corrupción: *"Posibilidad de registro de requisitos de grado en el sistema, por manipulación de poder"* en estas dos facultades y hacer seguimiento oportuno a los planes de mejoramientos descritos en las acciones correctivas abiertas #725 y #731 para el tratamiento de estos hallazgos.
21. Acciones correctivas abiertas 2024: Ver recomendaciones en el cuadro detallado por acción, ubicado en las actividades del actuar del presente informe.
22. Sedes Regionalizadas (SUAN): Continuar con la creación de estrategias efectivas para un mejor control en el seguimiento de la actividad docente en sede SUAN con el fin de garantizar la asistencia de los docentes a las clases en los horarios programados, lo que debe incluir la creación de un documento en el SIG que permita relacionar y registrar las eventualidades presentadas para el desarrollo de las clases, como podrían ser: cambio de salones, cambio de horario, cambio o reemplazo del docente en la clase y las demás que se consideren pertinentes.
23. Sedes Regionalizadas (SUAN): Mejorar la comunicación directa entre docentes, coordinadores de programas y dirección de regionalización, a través de la creación de canales de comunicación más ágiles y efectivos.
24. Sedes Regionalizadas (SUAN): Renovar el inmobiliario del stand donde se ubican los libros físicos, tal como se encuentran dispuestos en la sede de Sabanalarga, con el fin de optimizar el espacio y así poder habilitar más mesas y sillas para los estudiantes, así como permitir la instalación de nuevos equipos de cómputo.
25. Sedes Regionalizadas (SUAN): Mejorar el sistema de seguridad en la cerradura de la puerta de acceso a la biblioteca, ya que se observó que actualmente no cuenta con un mecanismo seguro, lo que aumenta las probabilidades de hurto del inventario e inmueble dispuesto dentro de este espacio.

ASPECTOS POSITIVOS

Se destacan algunos aspectos positivos encontrados por departamento y/o programa o proyecto de la vicerrectoría de Docencia:

- **BIBLIOTECA:** La adecuación en la infraestructura de la Sala 1 de la Biblioteca "Orlando Fals Borda" en donde además funcionarán las oficinas del instituto CAPAZ, Diverser y el centro de Documentación de la Mujer Meira del Mar.
- **SEDES REGIONALES (SUAN):** Las condiciones físicas y ambientales en los salones mejoraron considerablemente en la sede Suan con relación al año anterior, brindando condiciones adecuadas para el desarrollo de las actividades académicas.
- **SEDES REGIONALES (SABANALARGA):** La dotación de los recursos bibliográficos, de inmobiliario y equipos cómputos en la biblioteca de la sede de Sabanalarga, mejoró notoriamente con relación al año anterior, lo que permite una mejora en la calidad de los servicios de biblioteca ofrecidos a la comunidad universitaria de esta sede.

CONCLUSION DE LA AUDITORIA

Se cumplió el objetivo de la auditoria de realizar la evaluación de las dependencias y muestras seleccionadas que forman parte del proceso de docencia, encontrando aspectos positivos y recomendaciones que han sido descritas al final del presente informe y que han sido notificadas al responsable del proceso en una entrega parcial y una entrega final al cierre de la auditoria.

De acuerdo al resultado de este ejercicio de auditoria se contempla hacer el seguimiento de las observaciones realizadas en la próxima vigencia y continuar con la extensión del universo auditable desde las facultades.

Es importante anotar que muchas de las observaciones y recomendaciones dadas en este informe, han sido revisadas y adoptadas por el proceso a través de un plan de mejoramiento con avances en su implementación. El seguimiento de estas actividades, se realizará en la auditoria de control de la próxima vigencia.

Para constancia se firma en Puerto Colombia-Atlántico, a los 15 días del mes de septiembre del año 2025.

APROBACIÓN DEL INFORME DE AUDITORÍA

Nombre Completo	Responsabilidad	Firma
Roberto Henríquez Noriega	Jefe de Oficina de Control Interno	