



**UNIVERSIDAD
SIMÓN BOLÍVAR**

Informe de Auditoría Interna

**Subprocesos: Selección, Vinculación y Gestión de
Profesores**

Sede Barranquilla

Octubre 29 de 2024

CONTENIDO

1. Objetivos de la Auditoría.....	3
2. Objetivos específicos.....	3
3. Alcance de la Auditoría.....	3
4. Descripción de las Actividades.....	3
5. Aspectos Positivos.....	5
6. Oportunidades de mejora.....	5
7. Conclusiones.....	6

1. Objetivos de la Auditoría

Verificar el cumplimiento de las normas y lineamientos establecidos por la Universidad en los procesos de selección, vinculación y contratación, asignación académica, escalafonamiento y remuneración y evaluación de los profesores de pregrado y de posgrado y examinar la efectividad de los controles establecidos para mitigar los riesgos asociados a estas actividades.

2. Objetivos específicos

- Conocer y entender las normas, lineamientos y procedimientos establecidos por la institución en los procesos de selección, vinculación, asignación académica, escalafonamiento y remuneración y evaluación de los profesores de pregrado y posgrado.
- Verificar el cumplimiento de las normas establecidas en los procesos de vinculación de nuevos profesores durante el año 2023 y 2024-1 en el desarrollo de los programas de pregrado y de posgrado.
- Verificar que los nuevos contratos suscritos con profesores durante el 2023 y 2024-1 cumplan con las normas y requisitos exigidos por la institución, según el tipo de vinculación y dedicación a la institución.
- Examinar el cumplimiento de las normas y procedimientos establecidos en la asignación académica del profesor teniendo en cuenta el perfil, el rol y la categoría en escalafón profesoral, durante el 2024-1.
- Revisar las actas de los procesos de escalafonamiento de los profesores y las resoluciones rectorales que avalan el ingreso y promoción en el escalafón.
- Verificar que la categoría y asignación salarial de los profesores corresponda con las normas establecidas.
- Analizar los resultados de la evaluación integral de los profesores correspondientes al 2024-1.
- Revisar la efectividad de los controles establecidos para la mitigación de los riesgos en estos subprocesos.

3. Alcance de la Auditoría

Esta auditoría comprendió el análisis y verificación del cumplimiento de normas, durante los procesos de vinculación, contratación, asignación académica, escalafonamiento, remuneración y evaluación de los profesores durante los años 2023 y 2024-1, en la sede de Barranquilla.

4. Descripción de las Actividades

- 1) Reunión de apertura del proceso de auditoría con la Dirección de Procesos Académicos: Dra. Enis Consuegra, Directora de Procesos Académicos y con Talento Humano, María Victoria Molina, Jefe de Contratación de Personal.
- 2) Revisión de la normatividad interna y procedimientos asociados a los aspectos a auditar:

- Compendio de la política para el desarrollo de las funciones sustantivas y administrativas de la Universidad.
 - Política de tratamiento de la información acuerdo 05 de 2023.
 - Ley estatutaria 1581 de 2012- Protección de datos personales.
 - Reglamento de profesores.
 - Reglamento de propiedad intelectual.
 - Reglamento interno de trabajo.
 - OT-GD-04-GP Lineamientos para la asignación académica de los profesores en programas académicos.
 - OT-GD-05-GP Lineamientos Institucionales para la Evaluación Integral del Profesor.
 - P-GH-02 Procedimiento de Selección de Personal.
 - P-GH-03 Procedimiento para la Vinculación y Terminación de Contrato Laboral.
- 3) Reunión con el profesional de Procesos Académicos, para entendimiento de los procedimientos y solicitud de información sobre la asignación académica de los profesores en el 2024-1.
 - 4) Solicitud de información a la Dirección de Talento Humano sobre la planta de profesores de los periodos a auditar, incluyendo su formación, contratación, categoría en el escalafón y horas de asignación y salario mensual.
 - 5) Reunión con el profesional de Procesos Académicos para conocimiento de las directrices institucionales para elaboración de horarios y apertura de grupos desde la perspectiva académica.
 - 6) Reunión con el Vicerrector de Investigación, Innovación y Extensión para entendimiento de la aplicación de los lineamientos de asignación académica a profesores con horas de investigación y de extensión.
 - 7) Muestreo selectivo de profesores por tipo de contrato y criterio de asignación académica para verificación de cumplimiento de los lineamientos y responsabilidades asignadas.
 - 8) Solicitud de información a la Dirección de Talento Humano y Vicerrectoría de Investigación, Innovación y Extensión y Dirección de Posgrados sobre los profesores seleccionados en la muestra, para verificación del cumplimiento de los lineamientos de asignación académica.
 - 9) Reunión con la Dirección de Posgrados para analizar la gestión de los profesores de programas de posgrado.
 - 10) Análisis del sistema de evaluación integral del profesor y los resultados obtenidos durante el 2024-1.

5. Aspectos Positivos

- Existencia de normas, reglamentos, lineamientos y procedimientos claros relacionados con la selección, vinculación, contratación, promoción, asignación académica y evaluación de los profesores.
- Cumplimiento de la política de tratamiento de información y protección de datos en los procesos de contratación y vinculación de profesores.
- Conformación de un Comité Institucional de Escalafón Profesor al que estudia la documentación presentada por el profesor y verifica el cumplimiento de los requisitos para ascenso en el escalafón.
- Existencia de herramientas tecnológicas SIA y KACTUS, que soportan y facilitan la gestión de los procesos auditados.
- Identificación de los riesgos clave de los procesos de selección, vinculación, contratación y de gestión profesoral.
- Diseño y ejecución de actividades de control para la selección, contratación y gestión de los profesores.
- Buena disposición y colaboración del personal relacionado con los procesos objeto de la auditoría.

6. Oportunidades de mejora

Como resultado de la auditoría se sugieren las siguientes oportunidades de mejora:

- Realizar mayores controles a la recepción y archivo oportuno de la documentación que aporta el profesor en su contratación.
- Efectuar una validación de las categorías de los profesores de tiempo completo y medio tiempo reportadas en el sistema de información, contrastándolas con las Actas del Comité Institucional de Escalafón Profesor al y de las resoluciones de la rectoría que avalan las decisiones tomadas por el Comité.
- Los acuerdos de la Sala General y resoluciones de promoción de los profesores se necesitan que sean más específicos de manera que su implementación sea más fácil, sobre todo en el caso de nivelaciones salariales.
- Valorar los resultados obtenidos en las asignaciones de los profesores sin descuidar el análisis del incremento en los costos institucionales.
- Mejorar los reportes que produce el Sistema de Información Académica, de manera que se facilite el control y seguimiento de la asignación académica de los profesores.

- Actualizar el software que soporta la evaluación integral de los profesores, analizando su completitud y consistencia de los reportes emitidos.

7. Conclusiones

Como resultado de la auditoría a la selección, vinculación, contratación se puede concluir que:

- Se cuenta con normas y procedimientos actualizados y claros para la selección, vinculación y contratación de los profesores.
- Los contratos suscritos con los profesores cumplen con las normas establecidas y cuentan con cláusulas de autorización para el tratamiento de información.
- Los incrementos salariales y promociones de los profesores en el escalafón docente son notificados mediante acuerdos, resoluciones y actas del Comité Institucional de Escalafonamiento profesoral.
- Los lineamientos de asignación académica se revisan periódicamente y constituyen una buena guía para la gestión de los profesores.
- Existen varios profesores con asignaciones académicas superiores en investigación y extensión a las contempladas en los lineamientos, pero todas ellas cuentan con el aval de la Vicerrectoría de Investigación, Innovación y Extensión.
- Existen unos lineamientos para la evaluación integral de los profesores que comprenden las diferentes funciones del profesor de acuerdo con su perfil y rol dentro de la institución. Sin embargo, el software que apoya este proceso, hasta ahora solo presenta la evaluación de la docencia directa quedando pendiente terminar su implementación de manera que se reflejen los resultados de las diferentes asignaciones del profesor.

Sin embargo, existen aspectos por mejorar los cuales se relacionan en el numeral anterior.