

		INFORME DE AUDITORÍAS				Código: EAD-FT-07 Versión: 05 Rige a partir de su publicación en el SIG					
INFORME DE AUDITORÍA											
Proceso:			Evaluación de Política e Instrumentos								
Numero de Auditoria:			2021-G-16								
Reunión de Apertura						Reunión de Cierre					
Día	3	Mes	08	Año	2021	Día	12	Mes	11	Año	2021
LÍDER DE PROCESO / JEFE(S) DEPENDENCIA(S): Miguel Alejandro Jurado Erazo Subdirector Recursos Humanos del Sector Educativo.											
EQUIPO AUDITOR: AUDITOR LÍDER: Martha Lucia Carbonell Calderón AUDITOR GESTIÓN: Jonnathan Ricardo Cortes Rivera. Kelly Johanna Gordillo Gómez											
OBJETIVO DE AUDITORÍA: Evaluar de manera independiente el impacto del Sistema Maestro y su ciclo de provisión transitoria de vacantes de docentes para el ingreso al servicio educativo oficial dentro del proceso de Evaluación de Política.											
ALCANCE DE AUDITORÍA: El alcance de la auditoría del Proceso de Evaluación de Política e Instrumentos comprende la evaluación de los siguientes aspectos: <ul style="list-style-type: none"> • Metodología y normatividad para identificar factores de impacto cotejando el Banco de la Excelencia con el Sistema Maestro. • Indicadores Plan de Acción Institucional. • Identificación de recursos financieros, técnicos y humanos. • Impacto emergencia sanitaria. • Contratación • PQRS • Matriz de riesgos y Controles. • Estrategias de participación ciudadana. • Mecanismos de Seguimiento y Autoevaluación. <p>El periodo definido como objeto de revisión es el comprendido entre el 1º de enero de 2020 y el 30 de junio de 2021.</p>											
CRITERIOS DE AUDITORÍA: Plan Nacional de Desarrollo PND 2018-2022, Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, Documentos publicados en el Sistema Integrado de Gestión SIG, Plan de Acción Institucional, Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas, Decreto 490/2016, Resolución 15683/2016, Decreto 2105/2017, Resolución											

1760/2018, Resolución 010491/2019, Resolución 253/2019 , Resolución 016720/2019 y normatividad vigente, relacionada y aplicable al MEN.

FORTALEZAS

- ✓ La implementación del Sistema Maestro como nueva plataforma del Ministerio de Educación , prevista como un mecanismo de provisión transitoria para que docentes de aula y docentes orientadores ingresen al servicio educativo oficial.

RESUMEN GENERAL

RIESGOS DE GESTIÓN

RIESGO Y CONTROLES	MONITOREO AL CONTROL	OBSERVACIONES DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO
<p><u>RIESGO</u> Falta de oportunidad o dificultad del cumplimiento de los criterios de calidad en las evaluaciones de política o instrumentos de política efectuadas.</p> <p><u>CAUSAS:</u> 1.- Deficiencias en la planeación de la evaluación de la política o del instrumento de política. 2.- Falta de métodos o herramientas para realizar seguimiento y control a la evaluación de políticas e instrumentos. 3.- Desconocimiento del funcionamiento y estructura del sector educación. 4.- Desconocimiento detallado de la política que se va a evaluar</p> <p><u>CONTROLES:</u> 1.- Revisión y aprobación del alcance del documento base para la evaluación de la política. 2.-Revisión del alcance del documento base para la evaluación de la política.</p> <p><u>ANÁLISIS DEL RIESGO:</u> Evaluación zona del riesgo inherente: Baja Opción de manejo: Aceptar el riesgo. Evaluación zona de riesgo Residual: Baja</p>	<p><u>Acción de Manejo:</u> Con corte 30/06/2021, no se refleja la acción de manejo en el SIG, por el nivel del riesgo residual.</p>	<p><u>Primera Línea de Defensa:</u> La Dirección de Fortalecimiento a la Gestión Territorial en conjunto con la Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educativo generan recomendaciones que incrementan la eficacia y la eficiencia de las acciones relacionadas con la evaluación de impacto del Sistema Maestro, haciendo seguimiento a indicadores de gestión y coordinando con sus equipos de trabajo actividades previamente establecidas en la planeación institucional.</p> <p><u>Segunda Línea de Defensa:</u> Se observa que la Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educativo reporta que durante el periodo de monitoreo no se desarrollaron actividades de evaluación de política. Sin embargo, se evidenció el acompañamiento por parte de la Subdirección de Desarrollo Organizacional en lo relacionado con los trámites de PQRSD del Sistema Maestro.</p> <p><u>Tercera Línea de Defensa:</u> La Oficina de Control Interno evidencia la revisión del ciclo de provisión transitoria de vacantes de docentes, mediante el Sistema Maestro, con controles semanales con la Oficina de Tecnología y Sistemas de información. Es importante anotar que la Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educativo presenta un cumplimiento de 75.98% respecto del criterio de oportunidad en la respuesta de las PQRSD, el cual se encuentra relacionado al detalle en el ítem PQRSD del presente informe.</p>

RIESGOS DE CORRUPCIÓN

RIESGO Y CONTROLES	MONITOREO AL CONTROL	OBSERVACIONES DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO
<p><u>RIESGO</u> Posibilidad de manipulación de los resultados de evaluación de política para posible favorecimiento de un tercero o intereses particulares.</p> <p><u>CAUSAS:</u> 1.- Incumplimiento del código de ética e integridad 2.- Conflicto de intereses 3.- Tráfico de influencias 4.- Desconocimiento de los procedimientos y normatividad aplicable.</p> <p><u>CONTROLES:</u> 1.- Planear la evaluación de la política o instrumento de política teniendo en cuenta las prioridades estratégicas, el alcance y los recursos disponibles.</p> <p><u>ANÁLISIS DEL RIESGO:</u> Evaluación zona del riesgo inherente: Extrema Opción de manejo: Reducir el riesgo. Riesgo Residual: Extremo</p>	<p><u>Acción de Manejo:</u> Con corte 30/06/2021, no se evidencia acción del plan de manejo del riesgo en el SIG.</p>	<p><u>Primera Línea de Defensa:</u> La Dirección de Fortalecimiento a la Gestión Territorial en conjunto con la Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educativo aplican instrumentos que evidencian datos estadísticos para poder medir su efectividad.</p> <p><u>Segunda Línea de Defensa:</u> La Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educativo informa que durante el período reportado no se realizó proceso de evaluación, sin embargo, se evidenciaron tres tablas de ponderación con enfoque territorial.</p> <p><u>Tercera Línea de Defensa:</u> La Oficina de Control Interno no evidencia acción de manejo para la evaluación del riesgo residual, cuya opción de manejo es reducir el riesgo. (Guía de administración del riesgo, Código: PM-GU-01 Versión: 04, Lineamientos para la administración de riesgos, literal c) y d), Página 20).</p>

PLANES, PROGRAMAS, PROYECTOS E INDICADORES:

INDICADOR	AVANCE CON CORTE A JUNIO DEL 2021	OBSERVACIONES DE CONTROL INTERNO
<p><u>189- Número de ETC con acompañamiento para apoyo a la reorganización de plantas de cargos</u></p> <p><u>Medio de Verificación:</u> Actas de acompañamiento</p> <p><u>Meta para la vigencia 2021:</u> 96</p> <p><u>Fórmula de cálculo:</u> Sumatoria de entidades acompañadas</p> <p><u>Periodicidad:</u> Trimestral</p>	<p>..." En el acumulado de abril a junio se realizaron 143 mesas de trabajo en 68 entidades territoriales certificadas prestando asistencia técnica en temas de organización de planta docente donde se revisaron los procedimientos establecidos por la ETC respecto a validación de planta, distribución de planta y asignación de horas extras, para garantizar trayectorias educativas completas. De igual manera se revisó el Plan de Fortalecimiento a la Gestión del Talento Humano 2021. Y se comunicó a las entidades territoriales las falencias en calidad de información estadística. De estas, 22 entidades fueron atendidas por primera vez en el trimestre..."</p>	<p>Con corte al mes de junio se evidenció que se han realizado ciento cuarenta y tres (143) mesas de trabajo en sesenta y ocho (68) Entidades Territoriales Certificadas con el fin de contar con el documento final de reorganización de plantas.</p> <p>El avance con corte a junio es del 70,8% correspondiente a mesas de trabajo en sesenta y ocho (68) ETC.</p>

<p><u>244- Porcentaje de vacantes con el proceso finalizado en el Sistema Maestro</u></p> <p><u>Medio de Verificación:</u> Informe Sistema Maestro.</p> <p><u>Meta para la vigencia 2021:</u> 90%.</p> <p><u>Fórmula de cálculo:</u> Número de vacante finalizadas en el sistema maestro/Número total de vacantes en el sistema maestro.</p> <p><u>Periodicidad:</u> Trimestral.</p>	<p>...” Provisión de vacantes definitivas en condición de temporalidad se puede evidenciar que al corte del segundo trimestre las entidades territoriales certificadas en educación efectuaron un reporte total para cargue de 2000 vacantes, de las cuales a la fecha se ha realizado la selección de un total de 1763 vacantes que equivale a un 88.15% de la selección...”</p>	<p>Este indicador mide la publicación de vacantes disponibles en el Sistema Maestro. En ese contexto se observa que, de enero a marzo de 2021, se han publicado 2.168 vacantes y se han provisto 2.071 correspondiente al 95,53%.</p> <p>Entre abril y junio se reportaron 2.000 vacantes de las cuales fueron provistas 1.763 correspondiente al 88.15%</p> <p>Es importante resaltar que, para el segundo trimestre del 2021, se reporta una disminución leve de cumplimiento de este indicador teniendo en cuenta que su periodicidad es trimestral.</p> <p>Se recomienda solicitar el ajuste en la presentación en Teams de la matriz del PAI, referente al porcentaje de avance debido a que se muestra con el término “REVISAR”.</p>
<p><u>106- A.45 Porcentaje de provisión de vacantes definitivas ofertadas a través de concursos diseñados para territorios definidos en el respectivo plan</u></p> <p><u>Medio de Verificación:</u> Documento con el Reporte oficial de docentes y directivos activos del SINEB elegibles de los concursos de méritos.</p> <p><u>Meta para la vigencia 2021:</u> 75%</p> <p><u>Fórmula de cálculo:</u> $IPE = (\#Vacantes provistas) / (\#Vacantes ofertadas - \#Vacantes excluibles) * 100$</p> <p><u>Variables de medición:</u> ...” IPE: Hace referencia al indicador de provisión de los concursos de méritos, planta diferente a la exclusiva #Vacantes provistas: hace referencia a las vacantes del concurso que lograron efectivamente ser ocupadas por un docente o directivo nombrado en período de prueba. Para efectos del cálculo, se asume como provistas, al número de docentes registrados en el Anexo 3A que se encuentran en el listado de elegibles de los concursos de méritos adelantados con tipo vinculación=101 (período de prueba) o tipo vinculación=100 (en propiedad). Este cálculo se considera provisión únicamente durante el período de vigencia de la lista de elegibles del concurso. #Vacantes ofertadas: hace referencia al número de vacantes según los Acuerdos de Convocatoria de cada uno de los concursos convocados</p>	<p>...” Durante el mes de junio la Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educativo participó en dos mesas de trabajo adelantadas con la Comisión Nacional del Servicio Civil, en las que se presentó el estudio efectuado por el MEN frente a la Oferta Pública de Empleos de Carrera OPEC Docente y los estudios de plantas que se adelantan por parte de la Subdirección.</p> <p>Se realizaron observaciones a los proyectos de acuerdos presentados por la Comisión Nacional del Servicio Civil y los correspondientes anexos técnicos, por los cuales se pretende convocar a concurso abierto de méritos, para proveer las vacantes definitivas ubicadas en establecimientos educativos que atienden población mayoritaria...”</p>	<p>Es importante aclarar que existen dos concursos para territorios, así:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- <u>Rural</u>: Sólo contiene vacantes en los municipios PDET. 2.- <u>Mayoritarios</u>: Proveer las vacantes definitivas ubicadas en establecimientos educativos que atienden población mayoritaria, cuya solicitud se realizó en el mes de junio de 2021. <p>Se espera su cumplimiento para el 2022.</p> <p>Si bien la periodicidad del indicador es anual y presentar algunos avances cualitativos, estos no se reportan por sugerencia de DNP.</p>

<p>#Vacantes excluibles: hace referencia a las vacantes que se excluyen del cálculo de la oferta por haber sido declaradas desiertas, o bien por tener un número de elegibles menor al número de vacantes ofrecidas. Se define por la expresión: (Sumatoria de D=1 hasta N) (D)-(Sumatoria de i=1 hasta N) (L_i), en donde:</p> <p>D= <u>Número de vacantes declaradas desiertas</u> en un listado de elegibles determinado de un concurso determinado</p> <p>N=Número de listados generados de acuerdo con los acuerdos de convocatoria de los concursos</p> <p>L_i=Es una variable que toma valor cero (0) cuando al interior de la lista i el número de vacantes ofertadas es mayor al número de elegibles y toma valor (#vacantes ofertadas-elegibles) en caso contrario. El indicador se agrega a lo largo del período de duración de la vigencia de las listas de elegibles de los diferentes concursos desarrollados. Una vez termine el período de duración de la vigencia, el indicador permanecerá constante en el nivel porcentual del último reporte.</p> <p>Las vacantes definitivas son certificadas por el representante legal de la entidad territorial a la CNSC, las cuales son establecidas para conocimiento público en los Acuerdos de Convocatoria...”</p> <p>Periodicidad: Anual</p>		
---	--	--

<p><u>107- A.45P Porcentaje de provisión de vacantes definitivas ofertadas a través de concursos diseñados para municipios PDET</u></p> <p>Medio de Verificación: Documento con el Reporte oficial de docentes y directivos de municipios PDET activos del SINEB elegibles de los concursos de méritos.</p> <p>Meta para la vigencia 2021: 80%</p> <p>Fórmula de cálculo: El indicador será calculado usando la siguiente fórmula: $IPE = \frac{\#Vacantes provistas}{\#Vacantes ofertadas - \#Vacantes excluibles}$</p> <p>Variables de la fórmula de cálculo: IPE=Indicador de provisión del concurso de méritos especial, planta exclusiva (Decreto 1578 de 2017).</p> <p>#...” Vacantes provistas=Se refiere a las vacantes del concurso que lograron efectivamente ser ocupadas por un docente o directivo nombrado en período de prueba. Para efectos del cálculo, asumiremos como provistas al número de docentes registrados en el Anexo 3A que se encuentran en el listado de elegibles del concurso de méritos especial con tipo vinculación=101 (período de prueba) o tipo vinculación==100 (en propiedad).</p>	<p>...” Durante el mes de junio la Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educativo realizó seguimiento a los nombramientos y posesión del personal que seleccionó establecimiento educativo en las audiencias adelantadas por las entidades territoriales convocantes en el marco del concurso especial para zonas de postconflicto y remitió por competencia los requerimientos presentados por los elegibles que a la fecha no han sido posesionados por las diferentes entidades territoriales.</p> <p>Para efectos de validar el número de elegibles que a la fecha han ingresado al sistema producto del proceso de selección, se identifican en los sistemas oficiales de información del MEN (Sistema Humano), los docentes nombrados en período de prueba en la vigencia 2021 en las 23 entidades territoriales convocantes y que a su vez cruzan con los educadores que conforman las correspondientes listas de elegibles, identificando de esta forma 4593 educadores...”</p> <p>Medición del indicador Vacantes provistas: 4593 Vacantes ofertadas: 6564 Vacantes Excluibles: 16 Vacantes desiertas: 4 Número de elegibles menor al número vacantes ofertadas: 12 Porcentaje de provisión: 70.14%</p>	<p>Este indicador hace referencia al concurso de vacantes en municipios PDET en zonas de Postconflicto. Se evidenció la realización del concurso donde actualmente se está revisando que se hayan provisto las vacantes.</p> <p>Para el mes de junio se muestra que se ofertaron 6.564 vacantes y se han provisto 4.593 correspondiente al 69.97%</p> <p>Se recomienda reflejar en la matriz de seguimiento al PAI el porcentaje de avance del indicador, teniendo en cuenta que se han realizado las provisiones a los cargos ofertados.</p>
---	---	---

<p>Este cálculo se considera provisión únicamente durante el período de vigencia de la lista de elegibles del concurso.</p> <p>#Vacantes ofertadas=Número de vacantes según los Acuerdos de Convocatoria</p> <p>#Vacantes excluibles= Se refiere a las vacantes que se excluyen del cálculo de la oferta por haber sido declaradas desiertas o bien por tener un número de elegibles menor al número de vacantes ofrecidas. Se define por la expresión: (Sumatoria de D=1 hasta N) (D)-(Sumatoria de i=1 hasta N)(L_i), en donde:</p> <p>D= Número de vacantes declaradas desiertas en un listado de elegibles determinado de un concurso determinado</p> <p>N=Número de listados generados de acuerdo con los acuerdos de convocatoria de los concursos</p> <p>L_i=Es una variable que toma valor cero (0) cuando al interior de <u>la</u> lista i el número de vacantes ofertadas es mayor al número de elegibles y toma valor (#vacantes ofertadas-elegibles) en caso contrario. El indicador se agrega a lo largo del período de duración de la vigencia de las listas de elegibles. Una vez termine el período de duración de la vigencia, el indicador permanecerá constante en el nivel porcentual del último reporte...”.</p> <p>Periodicidad: Trimestral</p>		
--	--	--

En el Plan de Acción Institucional, se evidenció el seguimiento de los indicadores propuestos por la Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educativo. Se observa que se han adelantado actividades para el cumplimiento de las metas, sin embargo, no se ven reflejadas completamente en el reporte de PAI.

METODOLOGÍA Y NORMATIVIDAD PARA IDENTIFICAR FACTORES DE IMPACTO COTEJANDO EL BANCO DE LA EXCELENCIA CON EL SISTEMA MAESTRO

En la vigencia 2015, se instaure un mecanismo de provisión transitoria para prestar un servicio educativo eficaz y en relación con el nombramiento provisional de Docentes o Directivos Docentes en cargos de vacantes definitivas y se establece y compila, a través del Decreto 1075, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación, específicamente en el Artículo 2.4.6.3.9. *“Prioridad en la provisión de vacantes definitivas”*. Cada vez que se genere una vacante definitiva de un cargo de docente o de directivo docente, la autoridad nominadora de la entidad territorial certificada deberá proveer dicho cargo aplicando el siguiente orden de prioridad:

1. Reintegro de un educador con derechos de carrera, ordenado por una autoridad judicial, en las mismas condiciones que ostentaba al momento de su retiro.
2. Traslado realizado por las autoridades nominadoras de un educador que demuestre su situación de amenazado, o reubicación ordenada por la Comisión Nacional del Servicio Civil de un educador de carrera que se encuentre en situación de desplazamiento forzado, de acuerdo con los procedimientos, competencias y términos definidos en el Capítulo 2, Título 5, Parte 4, Libro 2 del mencionado decreto.
3. Reincorporación ordenada por la Comisión Nacional del Servicio Civil para una vacante definitiva, previa solicitud del docente o directivo docente o de la autoridad nominadora, y de acuerdo con el procedimiento fijado por la Comisión, en los siguientes casos:
 - ✓ Educador con derechos de carrera a quien se le haya levantado la incapacidad médica que había dado origen a la pensión por invalidez;

- ✓ Directivo docente que por efectos de la calificación no satisfactoria de la evaluación ordinaria anual de desempeño deba retornar al cargo anterior en el cual ostentaba derechos de carrera;
- ✓ Educador con derechos de carrera al cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a un cargo igual.

4. Traslado de educadores por procesos ordinarios o no ordinarios, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo 1, Título 5, Parte 4, Libro 2 del mencionado decreto.

5. Nombramiento en período de prueba, de acuerdo con el orden de mérito del listado territorial de elegibles vigente para el cargo y para la respectiva entidad territorial certificada en educación.

6. Por encargo en un cargo de directivo docente o nombramiento en provisionalidad en un cargo de docente de aula o docente líder de apoyo, cuando no exista lista de elegibles vigente y mientras se surte un nuevo proceso de convocatoria a concurso docente, o llegue un educador con derechos de carrera por aplicación de los criterios 1, 2, 3 y 4 del presente artículo.

Dando cumplimiento a lo anterior y en virtud del desarrollo normativo, se aplica para la provisión transitoria la necesidad de prestar un servicio educativo definiendo un articulado que indica las reglas que deben tener en cuenta las Entidades Territoriales Certificadas (ETC) en Educación.

Banco de la Excelencia:

Mediante Resolución 06312 del 07 de abril de 2016 "*Por la cual se dispone el funcionamiento del aplicativo para la provisión de vacantes definitivas de cargos docentes mediante nombramiento provisional*" (actualmente derogada), funcionaba bajo los siguientes parámetros:

- ✓ Los aspirantes se registraban sin aportar documentos para su validación.
- ✓ Los aspirantes no sabían en qué lugar se ubicaban las vacantes. No existía geolocalización.
- ✓ Existía una única tabla de ponderación para todos los territorios.
- ✓ El banco aportaba un único docente preseleccionado por proceso.
- ✓ El aspirante en muchos casos no aceptaba el cargo para el que fue seleccionado.
- ✓ Existían aspirantes que no cumplían los requisitos para ser nombrados en el cargo ya que no se aportaban documentos.
- ✓ Había una constante renuncia de docentes provisionales no adaptados a los territorios, afectando la calidad educativa.
- ✓ Demora en la provisión de docentes (hasta 90 días), por cuanto si no se aceptaba la vacante se debía reiniciar el proceso

Sistema Maestro:

Es la nueva plataforma del Ministerio de Educación prevista en la Resolución 016720 del 27/12/2019 "*Por la cual se dispone el funcionamiento del aplicativo para la provisión transitoria de vacantes definitivas de cargos docentes mediante nombramiento provisional y se determinan otras disposiciones*"

Las vacantes generadas en los distintos establecimientos educativos deben estar reportadas a través del Sistema de Información de Nómina Humano. Igualmente, el Establecimiento o Sede educativa deberá estar registrado en el Directorio Único de Establecimientos (DUE). De acuerdo con sus facultades, la Entidad Territorial es la encargada de efectuar las acciones de verificación de requisitos establecidos en el Manual de Funciones de la Carrera Docente, así como los requisitos y soportes suministrados por el Aspirante y que dan origen a la ponderación obtenida por los Preseleccionados para determinar si el candidato es apto para el ejercicio Docente.

El Ministerio de Educación Nacional, atendiendo las características y condiciones de los diferentes territorios en los que se ubican los establecimientos, educativos oficiales, estableció tres (3) tablas de ponderación con enfoque territorial diferencial, así:

- ✓ Zona A, la cual corresponde a la zona Urbana;
- ✓ Zona B, que corresponde a Zona Rural;
- ✓ Zona C, difícil acceso y Catatumbo, según lo dispuesto en el artículo 2.4.4.1.2 del Decreto 1075 de 2015 y los municipios que componen la Subregión de Catatumbo.

El estado de vacantes seleccionadas, con corte junio 30/2021, es:

- ✓ 3.540 vacantes seleccionadas de donde:
- ✓ 3.295 – 1 día proceso – 93,1%
- ✓ 198 – 2 días proceso – 5,6%
- ✓ 47 – 3 días proceso – 1,3%

Es importante anotar que en la mencionada resolución, en su artículo 4 párrafo 2 informa que no podrán ofertarse mediante este aplicativo las vacantes de áreas técnicas, ni las vacantes de docentes en establecimientos educativos estatales categorizados por las respectivas entidades territoriales como instituciones que atienden población indígena; o de los establecimientos educativos estatales que prestan sus servicios en territorios colectivos de las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, por lo anterior, la entidad territorial realizará la provisión directa de dichas vacantes conforme a la normatividad que regula la vinculación de este tipo de vacantes.

IMPACTO

Debido a los cambios de las condiciones de vida en la población objetivo, en términos de bienestar, prosperidad general y calidad de vida en la población, se evidencia que la evaluación es un proceso sistémico de observación, medida, análisis e interpretación encaminado al conocimiento de una intervención pública, con el fin de alcanzar un juicio valorativo basado en evidencias respecto a su diseño, puesta en práctica, efectos, resultados e impactos.

En ese contexto podemos concluir que la plataforma del Sistema Maestro:

- ✓ Promueve la selección de maestros por mérito, por cuanto es muy importante que el docente que aplique conozca la región y viva en ella, disminuyendo la deserción de los docentes. Es importante resaltar que, en los municipios hasta 100 mil habitantes o áreas rurales, se pondera la experiencia docente en el mismo municipio en la que aplica, evitando la dimisión de docentes provisionales no adaptados a los territorios.
- ✓ Origina el componente de georreferenciación, porque en este momento el docente sabrá a qué vacante aplica pues antes aspiraba a una vacante en general, debido a que se cuenta con enfoque territorial basado en la caracterización de territorios como lo muestran las tres tablas de ponderación anteriormente mencionadas.
- ✓ Reduce significativamente el tiempo para realizar el trámite de los nombramientos provisionales del cargo.

PQRSD

Vigencia 2020

La Dependencia entregó reporte del Sistema de Gestión Documental en el que se pudo evidenciar que en el tema de Sistema Maestro se recibieron 1.384 comunicaciones, de las cuales 1.303 correspondiente al 94,15% fueron contestadas de manera oportuna, mientras que 81, es decir, el 5,85% se respondieron de manera extemporánea.

Acorde a lo anterior, se realizó revisión sobre una muestra aleatoria de tres (3) de las ochenta y un (81) comunicaciones extemporáneas, donde se tomó como criterio el máximo tiempo de extemporaneidad, cuyos resultados se presentan a continuación:

Radicado	Tema	Días de Extemporaneidad
2020-ER-308846	Posible Fraude	7 días
2020-ER-317264	Traslado de docentes por convocatoria	5 días
2020-ER-000878	Inscripción de estudios en el exterior en el Sistema Maestro	3 días

Posible fraude: Para evitar este tipo de incidentes la Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educativo, publicó desde el 9 de marzo de 2020 en la página del Ministerio un artículo en el siguiente enlace: https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-393623.html?_noredirect=1, asimismo, se difundió la noticia en el periódico El Tiempo.com como se presenta en la URL: <https://www.eltiempo.com/vida/educacion/estafa-en-sistema-de-vacantes-de-maestros-470580>, se han establecido otras acciones como divulgación directa con las secretarías de Educación en las reuniones con las entidades territoriales.

Traslado de docentes por convocatoria: Se realizó una mesa de diálogo entre Secretaria de Bogota, Comisión Nacional del Servicio Civil, comunidad y Ministerio de Educación Nacional, con el fin de aclarar la situación actual del país, motivo por el cual demoró el cierre de la comunicación.

Inscripción de estudios en el exterior en el Sistema Maestro: Se tiene contemplando para la vigencia 2022 realizar cápsulas informativas de los requerimientos más frecuentes para evitar solicitudes similares y disminuir este tipo de trámite por parte de la comunidad. La Subdirección de Recursos Humanos del Sector ha contactado al grupo de convalidaciones de educación superior para obtener una base de datos consolidada de las universidades del exterior más convalidadas en Colombia.

Vigencia 2021

La Dependencia entregó reporte del Sistema de Gestión Documental en el que puede evidenciar que la Subdirección frente a los temas del Sistema Maestro recibió 3.144 comunicaciones, de las cuales 2.448 correspondientes al 77,86% fueron contestadas oportunamente, mientras que, 696 equivalente al 22,14% se respondieron de manera extemporánea

Es importante anotar que a partir de los informes de esta vigencia de Productos y Servicios no Conformes se encuentran adelantando plan de mejoramiento para subsanar la inoportunidad en los tiempos de respuesta.

Se realizó revisión sobre una muestra aleatoria de tres (3) de las seiscientos noventa y seis (696) comunicaciones extemporáneas, donde se tomó como criterio el máximo tiempo de extemporaneidad, cuyos resultados se presentan a continuación:

Radicado	Tema	Días de Extemporaneidad
2021-ER-186329	Bloqueo en postulación	18 días
2021-ER-194656	Traslado por retraso en proceso	15 días
2021-ER-046350	Primer empleo	10 días

Bloqueo en postulación: Se presenta bloqueo justificado en el Sistema Maestro por motivos de desistimiento o contra disposición de la normatividad vigente. En este caso específico el quejoso solicitaba el desbloqueo de su cuenta, pero su solicitud es improcedente debido a que el motivo fue que el quejoso se encontraba con vinculación vigente para postularse a otro cargo.

Es importante aclarar que los tres motivos de bloqueo son:

1. No asistir a procesos e incumplir con el lineamiento de la convocatoria.
2. No cumplir con los requisitos o no acreditar correctamente la información.
3. No aceptar el cargo, de acuerdo con el artículo 12 resolución vigente.

Traslado por retraso en proceso: Se trasladó la solicitud a la Secretaría de Educación respectiva, siendo esta responsable de suplir las vacantes. En ese tiempo sólo había una persona encargada de revisar las consultas, razón por la cual se ocasionó el retraso en la respuesta.

Primer Empleo: Se le explicó al quejoso los requisitos para aplicar a las vacantes informándole que éstos se encuentran inmersos en las tablas que se manejan en el aplicativo.

TUTELAS

2020

En esta vigencia la dependencia reportó treinta (30) tutelas, de las cuales veinticuatro (24) resultaron a favor del Ministerio de Educación Nacional con un porcentaje de 80%, mientras que seis (6) resultaron a favor del peticionario correspondiente a un 20%.

Se realizó revisión sobre una muestra aleatoria de dos (2) de las treinta (30) tutelas instauradas en dicho período, se tomó como criterio el resultado a favor del peticionario.

Radicado	Tema	Orientación del Fallo
2020-ER-133216	Presunta vulneración al debido proceso por no desarrollarse la fase de selección.	Conceder el amparo constitucional invocado por el quejoso de amparo del derecho al debido proceso.
2020-ER-244352	Suspensiones establecidas Aplicación Sistema Maestro,	Amparar el derecho fundamental al debido proceso del quejoso por intermedio de su representante legal y el Ministerio de Educación Nacional conforme a la parte motiva dentro de la providencia.

Presunta vulneración al debido proceso: Se presentó un problema técnico en el aplicativo en la etapa de lanzamiento del Sistema Maestro, donde se reportó doble listado en un proceso más conocido como efecto bucle, donde la primera lista no llegó a la Secretaría de Educación, por lo cual el sistema generó una lista adicional.

Lo anterior, ocasionó que el quejoso que se encontraba en la primera lista instaurara una tutela por vulneración de derechos ya que el sistema no permite que las personas participen en dos listas al mismo tiempo. En entrevista, la dependencia aclara que este impase no ha vuelto a suceder, además se logró solventar el problema con la Oficina de Tecnología y Sistemas de Información.

Es importante anotar que acorde con el fallo, al quejoso se le dió la oportunidad de presentarse a otra convocatoria la cual se cumplió satisfactoriamente.

Suspensión establecida Aplicación Sistema Maestro: En diálogo con la dependencia se aclara que la suspensión se realiza de acuerdo con los parámetros remitidos por las Entidades Territoriales Certificadas, lo cual fue informado al quejoso.

La dependencia ha realizado capacitaciones dirigidas a las ETC, para validar los procedimientos y así aclarar las dudas presentadas, adicionalmente, se tiene un manual explicativo. Se puntualiza que las Entidades Territoriales Certificadas son autónomas en sus disposiciones.

2021

La dependencia reportó cinco (5) tutelas en lo corrido del 2021, de las cuales tres (3) resultaron a favor del Ministerio de Educación Nacional, con un porcentaje de 60% y dos (2) resultaron a favor del peticionario, equivalente a un 40%.

Se realizó revisión sobre una muestra aleatoria de dos (2) de las cinco (5) tutelas instauradas en esta vigencia, se tomó como criterio el resultado a favor del peticionario, como se refleja a continuación:

Radicado	Tema	Orientación del Fallo
2021-ER-115019	Aplicación de las suspensiones establecidas en la Res. 016720 del 2019 que dispone el funcionamiento del aplicativo Sistema Maestro, presunta violación al debido proceso y al trabajo.	Declara la violación al derecho del debido proceso, solicita se realice nuevamente la vinculación a la vacante.
2021-ER-128825	Aplicación de las suspensiones establecidas en la Res. 016720 del 2019 que dispone el funcionamiento del aplicativo Sistema Maestro, presunta violación al debido proceso y al trabajo.	Declarar procedente ordenar al Ministerio de Educación Nacional levantar la suspensión asignada declarándola inconstitucional.

Se evidenció:

Violación al derecho del debido proceso: Al analizar los datos se identificó que se presentó doble registro del quejoso uno con la cédula y otro con el pasaporte, el juez decide fallar a favor del quejoso a pesar de que se presentaron todas las pruebas de la violación, debido a esto la dependencia aclara que se está trabajando con la Registraduría para evitar este tipo de problemas a través de la validación de los registros en el Sistema Maestro.

Levantar la suspensión asignada declarándola inconstitucional: Se pudo observar que el juez declaró que una de las secretarías de educación vulneró el derecho al suspender a un aspirante a un cargo por presentar una experiencia no

apropiada a los criterios previamente establecidos por la secretaria, a lo cual el ministerio argumentó que las suspensiones son temporales y no permanentes.

La dependencia dentro de las capacitaciones está socializando los lineamientos tanto a las secretarías como a los participantes (maestros) en la plataforma con el fin de evitar este tipo de inconvenientes.

INFORME DE PRODUCTOS Y SERVICIOS NO CONFORMES:

En el informe de Producto Servicio No Conforme I y II trimestre de 2021, realizado por la Subdirección de Desarrollo Organizacional se reporta que la Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educativo presenta un porcentaje de 75.98% en las respuestas a las PQRSD, relacionadas con el criterio de oportunidad.

Así mismo, en el reporte del IV trimestre de 2020, se evidenció que la dependencia efectuó el diligenciamiento de la encuesta de producto o servicio no conforme de manera extemporánea, es decir, posterior al 14 de enero de 2021, lo cual generó retrasos en la consolidación de información y generación de informes.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y AUTOEVALUACIÓN:

Se evidenciaron presentaciones de las capacitaciones y listados de asistencia, relacionados con los siguientes temas:

- ✓ Nuevas funcionalidades del aplicativo Sistema Maestro.
- ✓ Sistema Maestro nueva herramienta de provisión.
- ✓ Exposición del estado del aplicativo.

Sin embargo, no se evidencian actas de las reuniones efectuadas incluyendo los compromisos adquiridos y sus respectivos seguimientos con el fin de preservar la memoria institucional.

PARTICIPACION CIUDADANA:

La Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educativo, reporta correo informativo dirigido a la Oficina Asesora de Comunicaciones con los comentarios ciudadanos recibidos en el proyecto normativo *“Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 06312 de 2016, 19135 de 2016, 16297 de 2017 y se dictan otras disposiciones”*, anexando matriz con las aclaraciones correspondientes a las observaciones recibidas y posterior publicación a la ciudadanía.

Así mismo, se evidencia agenda del espacio desarrollado el 30 de enero de 2020, en el Centro Comercial San Martín piso 36 con el equipo sectorial de educación de la Agencia de Renovación del Territorio y servidores del Ministerio de Educación Nacional, en la cual se presentan las principales apuestas del sector educativo en el marco del cumplimiento de los compromisos en los municipios PDET, donde se incluye como proyecto priorizado el Sistema Maestro.

IMPACTO DE LA EMERGENCIA SANITARIA:

Se evidencian las siguientes directivas, con el fin de mitigar la emergencia sanitaria:

- ✓ Directiva 5 del 25/03/2020 *“Orientaciones para la implementación de estrategias pedagógicas de trabajo académico en casa y la implementación de una modalidad de complemento alimentario para consumo en casa”*, con esta estrategia de aprendizaje el Ministerio de Educación pone a disposición de todos los docentes, directivos docentes, padres de familia y cuidadores una serie de guías imprimibles para trabajar con niñas, niños y adolescentes.
- ✓ Circular 21 del 17/03/2020 *“Orientaciones para el desarrollo de procesos de planeación pedagógica y trabajo académico en casa como medida para la prevención de la propagación del Coronavirus (Covid-19), así como para el manejo del personal docente, directivo docente y administrativo del sector educación”*.

Se observa el compromiso de la Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educativo con las capacitaciones realizadas, con el fin de dar a conocer las nuevas funcionalidades del aplicativo Sistema Maestro. Además de orientar a los gobernadores, alcaldes, secretarías de educación de Entidades Territoriales Certificadas, en la gestión tendiente a fortalecer el proceso de trabajo educativo en casa y la preparación e implementación de medidas para la transición gradual, progresiva y en alternancia.

CONTRATACIÓN:

En la vigencia 2021, se evidencian dos (2) contratos de prestación de servicio con el objeto de apoyar a la Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educativo para realizar acompañamiento a las Entidades Territoriales Certificadas - ETC- en la gestión del sistema de provisión de empleo del sistema especial de carrera docente.

Adicionalmente, el Contrato número CO1.PCCNTR.2369869 de 2021 cuyo objeto es: *“Contrato de ciencia y tecnología para fortalecer los servicios de aprendizaje del ecosistema digital y promover la transformación digital en el sector educativo colombiano”*, suscrito con la Universidad EAFIT, donde el componente IV se divide en seis (6) líneas de acción centrales: (1) Evolución en Sistemas de Información: CRM, Registro Calificado y Gestión Integral de Pares; (2) RENE; (3) Seguridad Digital; (4) Gobierno y Transformación Digital; (5) Conexión Total; y (6) Sistema Maestro y Sistema Necesidad Docente. Cabe aclarar que el responsable es la Oficina de Tecnología y Sistemas de Información como Supervisora de la ejecución contractual.

CONCLUSIONES:

- Metodología y normatividad para identificar factores de impacto cotejando el banco de la excelencia con el sistema maestro: Se tiene contemplada la estrategia de primer empleo, pero hasta el momento no se cuenta con documento oficial terminado para mostrar el cumplimiento de la premisa de las políticas del gobierno.
- Se entrega cronograma de capacitación a las entidades territoriales certificadas para la vigencia 2021 con el proceso de manejo de la plataforma.
- Se evidenció que el Sistema Maestro redujo el tiempo del proceso de selección; al compararlo con el sistema Banco de la Excelencia en el que se realizaron nueve (9) etapas de manera efectiva en sesenta y cinco (65) días, mientras que el promedio del Sistema Maestro es de tres (3) días para la mencionada selección.
- Actualmente, se lleva seguimiento semanalmente de las vacantes y mensualmente se consolida en un tablero en Power BI.
- La Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educativo se encuentra recolectando información para realizar la comparación del cambio de la plataforma y así establecer un informe final para la generación de cambios en el sistema.
- Riesgos y controles: La descripción de los controles de los riesgos transversales de la Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educativo, analiza el funcionamiento, la efectividad y el cumplimiento de la medida de aseguramiento, para determinar y ajustar las deficiencias del proceso, sin embargo, se sugiere ajustar los

controles, acorde a la Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas, Versión 5. 3.2.2.1 ...” Estructura para la descripción del control: para una adecuada redacción del control se propone una estructura que facilitará más adelante entender su tipología y otros atributos para su valoración”. Adicionalmente, en el riesgo de corrupción “*Posibilidad de manipulación de los resultados de evaluación de política para posible favorecimiento de un tercero o intereses particulares*”, no se evidencia plan de acción de tratamiento del riesgo para la evaluación del riesgo residual, cuya zona de impacto es extrema y su opción de manejo es reducir el riesgo, acorde a lo establecido en la Guía de administración del riesgo, Código: PM-GU-01 Versión: 04.

- **PQRSD:**

Las acciones a cargo del Sistema Maestro se encuentran a cargo de un contratista.

Se presentó retraso en las respuestas del Sistema Maestro debido a la falta de personal para contestar las solicitudes.

RECOMENDACIONES:

- **Metodología y normatividad para identificar factores de impacto cotejando el banco de la excelencia con el sistema maestro:** Continuar recolectando información para realizar la comparación del cambio de la plataforma y así establecer un informe final para la generación de cambios en el sistema.
- **Riesgos:** Acorde a lo establecido en la Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas, Versión 5. se recomienda aplicar lo establecido en el numeral 3.2.2.1 ... “*Estructura para la descripción del control: para una adecuada redacción del control se propone una estructura que facilitará más adelante entender su tipología y otros atributos para su valoración, así: Responsable de ejecutar el control, acción y complemento*”.

Es importante anotar que acorde a lo establecido en la Circular 10 del 26/04/2021, a partir del tercer trimestre, las áreas deberán reportar sus nuevos riesgos definidos bajo la metodología actualizada.

Adicionalmente, se sugiere revisar los Lineamientos para la administración de riesgos, literal c) y d), página 20, estipulados en la Guía de administración del riesgo, Código: PM-GU-01 Versión: 04.

- **Plan de Acción Institucional:** Es importante registrar y soportar los avances que se estén realizando, teniendo en cuenta las actividades ejecutadas que hacen parte del cumplimiento de los indicadores.
- **PQRSD:**
Generar los documentos donde se consigne la información para poder llevar la trazabilidad de las acciones ejecutadas y los trabajos planeados para el sistema.
Revisar las necesidades del Sistema Maestro para evitar incurrir en descenso de la oportunidad de respuesta de las PQRSD.
- **Mecanismos de autoevaluación:** Se sugiere realizar actas de reuniones internas efectuadas, incluyendo los compromisos adquiridos con sus respectivos seguimientos y con ello preservar la memoria institucional.

Resultado		Descripción	Recomendación
HZ	OM		
	X	En el Sistema Integrado de Gestión del MEN se encuentra documentado el procedimiento de gestión PQRSD código: Código: SC-PR-02 Versión: 06, el cual establece un término de respuesta para cada una de las solicitudes, al efectuar un muestreo aleatorio simple se observó incumplimiento en la oportunidad de éste.	Elaborar un plan de trabajo donde se efectúe monitoreo y seguimiento de las fechas y responsables de las PQRSD.

AUDITORIA SISTEMAS DE GESTIÓN DE CALIDAD / AMBIENTAL Y OTROS MODELOS REFERENCIALES				
Resultado			Requisito o Numeral	Descripción
C	NC	OM		

LÍDER DEL EQUIPO AUDITOR: MARTHA LUCÍA CARBONELL CALDERÓN

JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO: MARÍA HELENA ORDÓÑEZ BURBANO