

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL		FORMATO										Código: FOR-PES-006					
PLAN DE ACCIÓN Y DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL												Versión : 07					
Proceso : Planeación Estratégica												Fecha de Aprobación: 16-11-2023					
Fecha de Aprobación: 25 de Septiembre de 2024																	
UNIDAD RESPONSABLE EJECUCIÓN	COMPONENTE GESTIÓN	COMPONENTE ESPECÍFICO	SUBCOMPONENTES	INDICADOR PRI DESCRIPCIÓN UNIDAD PLANA AUTORIZACIÓN	INDICADOR PRI CAUSA REALIZADO	ACCIÓN DE LA VIGENCIA	CANTIDAD	UNIDAD DE MEDIDA	FECHA REALIZACIÓN (dd-mm-aaaa)		TIPO DE RECURSO PARA EJECUCIÓN	PROCESO SSI ASOCIADO	OBSERVACIONES	SEGUIMIENTO PLAN DE ACCIÓN Y DE MEJORAMIENTO			
									INICIO	FIN				LOGRO	PORCENTAJE DE LOGRO	DESCRIPCIÓN DEL LOGRO	PERIODO DE SEGUIMIENTO (cuatrimestre)
Subdirección de Personal	Plan de Mejoramiento	Auditoría de Control Interno, MECI	Hallazgo	NC21-SPE-2024. De acuerdo con la evidencia suministrada por el profesional encargado, a la fecha, no se ha realizado el seguimiento al 100% de las evaluaciones de desempeño a corte del año 2023, debido a que algunas dependencias incurrieron las fechas de reporte y se presentaron retrasos en la revisión correspondiente por parte de la responsable de realizar dicho seguimiento, quien recibe las evaluaciones escaneadas por correo electrónico, lo que afecta el control del proceso. Adicionalmente, desde las condiciones mediante las cuales se vincula el personal superveniente, al no contar con manual de funciones, la base de referencia para la evaluación de desempeño es la contratación de objetivos que, de acuerdo con el formato utilizado para este propósito, se orienta en el Decreto 2539 de 2006, el cual está derogado, por lo que las competencias de los distintos niveles jerárquicos se encuentran obsoletas y se omite las directrices establecidas en el Decreto 875 de 2018 que incluye las competencias laborales generales para los empleados públicos. Al no reconocer desde la práctica, los referentes normativos y procedimentales establecidos para la evaluación de desempeño se expone a la Universidad Pedagógica Nacional a enfrentar consecuencias asociadas a sanciones legales o administrativas por incumplimiento de normativas internas y externas, pérdida de confianza y credibilidad e impacto en la gestión del talento humano.	Porque la Universidad no ha priorizado la creación de la normalidad necesaria para establecer los aspectos necesarios de la evaluación del desempeño.	Solicitar la aprobación del proyecto de la presentación por la Subdirección de Personal durante el proceso de evaluación del desempeño Laboral en la Universidad ante la VAD y Subdirección Jurídica.	1	Solicitud de aprobación del Proyecto de implementación envasa	01/08/2024	30/11/2024	Funcionamiento	Gestión del Talento Humano		0,00%			
Subdirección de Personal	Plan de Mejoramiento	Auditoría de Control Interno, MECI	Hallazgo	NC21-SPE-2024. De acuerdo con la evidencia suministrada por el profesional encargado, a la fecha, no se ha realizado el seguimiento al 100% de las evaluaciones de desempeño a corte del año 2023, debido a que algunas dependencias incurrieron las fechas de reporte y se presentaron retrasos en la revisión correspondiente por parte de la responsable de realizar dicho seguimiento, quien recibe las evaluaciones escaneadas por correo electrónico, lo que afecta el control del proceso. Adicionalmente, desde las condiciones mediante las cuales se vincula el personal superveniente, al no contar con manual de funciones, la base de referencia para la evaluación de desempeño es la contratación de objetivos que, de acuerdo con el formato utilizado para este propósito, se orienta en el Decreto 2539 de 2006, el cual está derogado, por lo que las competencias de los distintos niveles jerárquicos se encuentran obsoletas y se omite las directrices establecidas en el Decreto 875 de 2018 que incluye las competencias laborales generales para los empleados públicos. Al no reconocer desde la práctica, los referentes normativos y procedimentales establecidos para la evaluación de desempeño se expone a la Universidad Pedagógica Nacional a enfrentar consecuencias asociadas a sanciones legales o administrativas por incumplimiento de normativas internas y externas, pérdida de confianza y credibilidad e impacto en la gestión del talento humano.	Porque la Universidad no ha priorizado la creación de la normalidad necesaria para establecer los aspectos necesarios de la evaluación del desempeño.	Actualizar el procedimiento de la evaluación del desempeño Laboral en la UPN para tales fines.	1	Procedimiento actualizado	01/02/2025	30/06/2025	Funcionamiento	Gestión del Talento Humano		0,00%			
Subdirección de Personal	Plan de Mejoramiento	Auditoría de Control Interno, MECI	Hallazgo	NC22-SPE-2024. Durante el año 2023 se presentaron 36 PQRSFO, de las cuales cuatro (4) corresponden a temas asociados a factores salariales, solicitud de información CETL, adecuación de tiempos laborales y pagos a pensión. De acuerdo con la base establecida por la Subdirección de Personal para llevar a cabo el control, se identifica que el profesional que responde a estas solicitudes, a pesar de las relaciones realizadas, no cumple con los tiempos de respuesta establecidos en el Procedimiento PRO-GU-003 Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias, Felicitaciones y Denuncias PQRSFO. El incumplimiento de estos tiempos puede resultar en sanciones administrativas, pérdida de confianza de los usuarios, afectación de la imagen institucional y posibles acciones legales por parte de los solicitantes. Por lo tanto, es fundamental corregir estos retrasos para garantizar el cumplimiento de la ley y mantener la eficiencia y credibilidad en la gestión de los PQRSFO.	Porque no existe un sistema de información o de digitalización que permita el control de información de forma automatizada y rápida que permita cumplir con los tiempos de respuesta exigidos para tales fines.	Modificar la herramienta de control para la recepción, trámite y respuesta de los PQRSFO recibidos por parte de la Subdirección de Personal.	1	Modificación a la herramienta de control	30/06/2024	30/09/2024	Funcionamiento	Gestión del Talento Humano		0,00%			
Subdirección de Personal	Plan de Mejoramiento	Auditoría de Control Interno, MECI	Hallazgo	NC22-SPE-2024. Durante el año 2023 se presentaron 36 PQRSFO, de las cuales cuatro (4) corresponden a temas asociados a factores salariales, solicitud de información CETL, adecuación de tiempos laborales y pagos a pensión. De acuerdo con la base establecida por la Subdirección de Personal para llevar a cabo el control, se identifica que el profesional que responde a estas solicitudes, a pesar de las relaciones realizadas, no cumple con los tiempos de respuesta establecidos en el Procedimiento PRO-GU-003 Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias, Felicitaciones y Denuncias PQRSFO. El incumplimiento de estos tiempos puede resultar en sanciones administrativas, pérdida de confianza de los usuarios, afectación de la imagen institucional y posibles acciones legales por parte de los solicitantes. Por lo tanto, es fundamental corregir estos retrasos para garantizar el cumplimiento de la ley y mantener la eficiencia y credibilidad en la gestión de los PQRSFO.	Porque no existe un sistema de información o de digitalización que permita el control de información de forma automatizada y rápida que permita cumplir con los tiempos de respuesta exigidos para tales fines.	Realizar el seguimiento a la digitalización de los procesos Laborales, para el personal activo y pasivo de la Universidad.	2	Seguimiento realizado a la digitalización de los procesos Laborales	01/02/2025	30/06/2025	Funcionamiento	Gestión del Talento Humano		0,00%			
Subdirección de Personal	Plan de Mejoramiento	Auditoría de Control Interno, MECI	Hallazgo	NC23-SPE-2024. Durante la ejecución de la auditoría in situ, se verificaron los tiempos establecidos para las afiliaciones a la ARL, teniendo en cuenta que esta afiliación debe darse un (1) día antes que los funcionarios ingresen a la Universidad, luego de realizar el monitoreo por medio de un muestreo se observó que, estas afiliaciones se realizaron entre el primer y tercer día de ingreso del funcionario, esto no corresponde a la realidad con respecto a la normalidad vigente. Por otro lado, y atendiendo las normas legales, esto podría generar sanciones económicas para la Universidad por incumplimiento a la misma, a su vez los funcionarios no tendrían cobertura por la ARL, en caso de un accidente laboral la universidad deberá asumir los gastos que se generen y por el tiempo que se requiere de acuerdo con la gravedad de las lesiones el posible afectado.	Porque no hay aprobación presupuestal para programar suplementarios para todo el personal de la vigencia.	Requirir ante la VAD y la ODP, la aprobación de la ejecución del funcionamiento del proceso de Seguridad Social, por la totalidad de la vigencia anual.	1	Solicitud de aprobación de ejecución anual envasa a la ODP y VAD.	1/09/2024	30/10/2024	Funcionamiento	Gestión del Talento Humano		0,00%			
Subdirección de Personal	Plan de Mejoramiento	Auditoría de Control Interno, MECI	Hallazgo	NC23-SPE-2024. Durante la ejecución de la auditoría in situ, se verificaron los tiempos establecidos para las afiliaciones a la ARL, teniendo en cuenta que esta afiliación debe darse un (1) día antes que los funcionarios ingresen a la Universidad, luego de realizar el monitoreo por medio de un muestreo se observó que, estas afiliaciones se realizaron entre el primer y tercer día de ingreso del funcionario, esto no corresponde a la realidad con respecto a la normalidad vigente. Por otro lado, y atendiendo las normas legales, esto podría generar sanciones económicas para la Universidad por incumplimiento a la misma, a su vez los funcionarios no tendrían cobertura por la ARL, en caso de un accidente laboral la universidad deberá asumir los gastos que se generen y por el tiempo que se requiere de acuerdo con la gravedad de las lesiones el posible afectado.	Porque no hay aprobación presupuestal para programar suplementarios para todo el personal de la vigencia.	Realizar la afiliación a la ARL del personal que se vincula a la Universidad dentro de los tiempos establecidos en la normalidad vigente.	1	Personal de la Universidad, con afiliación a la ARL, dentro de los tiempos establecidos.	02/01/2025	30/06/2025	Funcionamiento	Gestión del Talento Humano		0,00%			
Subdirección de Personal	Plan de Mejoramiento	Auditoría de Control Interno, MECI	Hallazgo	NC24-SPE-2024. En el marco del cumplimiento del Plan de Mejoramiento Institucional 2020-2024, se identifica que la última medición de clima laboral que se realizó fue en el año 2015 y debería haberse efectuado cada dos años. En 2023, se inició la búsqueda de un proveedor de servicios, y para 2024 se ha planificado realizar una de las mediciones proyectadas, lo que permitirá un cumplimiento parcial. Sin las mediciones regulares se desconoce el ambiente laboral, la identificación de problemas y la posibilidad de acciones de mejora para desarrollar la motivación y desempeño de los servidores públicos vinculados en la Universidad.	Porque no se ha incluido la responsabilidad de solicitud de recursos, en el Plan de Mejoramiento de Personal.	Solicitar a la Oficina de Desarrollo y Planeación, el proceso de la aprobación del rubro presupuestal asignado para la ejecución y realización de la medición del Clima Laboral.	1	Solicitud de aprobación del rubro presupuestal asignado para la aprobación y realización de la medición del Clima Laboral.	1/05/2024	30/10/2024	Funcionamiento	Gestión del Talento Humano		0,00%			
Subdirección de Personal	Plan de Mejoramiento	Auditoría de Control Interno, MECI	Hallazgo	NC24-SPE-2024. En el marco del cumplimiento del Plan de Mejoramiento Institucional 2020-2024, se identifica que la última medición de clima laboral que se realizó fue en el año 2015 y debería haberse efectuado cada dos años. En 2023, se inició la búsqueda de un proveedor de servicios, y para 2024 se ha planificado realizar una de las mediciones proyectadas, lo que permitirá un cumplimiento parcial. Sin las mediciones regulares se desconoce el ambiente laboral, la identificación de problemas y la posibilidad de acciones de mejora para desarrollar la motivación y desempeño de los servidores públicos vinculados en la Universidad.	Porque no se ha incluido la responsabilidad de solicitud de recursos, en el Plan de Mejoramiento de Personal.	acompañar el proceso de medición del Clima Laboral en la Universidad.	1	Clima Laboral medido en la Universidad.	1/02/2025	30/11/2025	Funcionamiento	Gestión del Talento Humano		0,00%			

Subdirección de Personal	Plan de Mejoramiento	Auditoría de Control Interno (MECI)	Hallazgo	<p>NCOS-SPE-2024 De acuerdo con las pruebas de recorrido, entrevistas y revisión de evidencia, se identificó lo siguiente:</p> <p>Gestión de riesgo frente a la posibilidad de pérdida de historiales laborales: Se evidencia la falta de controles adecuados para salvaguardar la protección y seguridad de los historiales laborales. La profesional encargada de la Subdirección de Personal realiza desplazamientos a pie, transportando físicamente los historiales laborales desde el archivo central en la calle 72 hasta la calle 75 para atender trámites administrativos, lo cual expone estos documentos a riesgo significativo de pérdida o daño.</p> <p>Archivos de gestión y seguridad de la información: Actualmente, la Subdirección de Personal no evidencia control de los archivos de gestión, en doc, la documentación que es sometida a consulta y consulta administrativa por esta dependencia. Además, los documentos elaborados por los funcionarios se almacenan centralmente en los equipos informáticos y en la nube, sin contar con copias de respaldo (backups), lo que incrementa el riesgo de pérdida de información en caso de fallas técnicas.</p> <p>Frente a la organización de los expedientes de nómina, se evidencia que, los correspondientes a la vigencia 2023 están incompletos y carecen de firmas, incumpliendo así con el Tabla de Retención Documental (TRD) vigente.</p> <p>En consideración a la validación de historiales laborales, los expedientes conformados son físicos, por lo que de acuerdo con la normatividad vigente los expedientes físicos deben contar con hoja de control, encontrarse completos y disponibles y tener su debida relación con el expediente electrónico.</p> <p>El proceso de gestión del talento humano no dispone de espacios suficientes para el almacenamiento de expedientes físicos. Los historiales laborales de activos e inactivos están dispuestos entre el sótano del edificio administrativo de la calle 75 y el depósito del Grupo Interno de Trabajo de Gestión Documental (GITD), lo que afecta negativamente los tiempos de consulta y desplazamiento del personal encargado. De otra parte, la capacidad de estómago es inadecuado para albergar todos los historiales laborales de activos e inactivos, lo que agrava la situación de almacenamiento y organización.</p> <p>De acuerdo con la profesional encargada de Gestión Documental en la Subdirección de Personal, existen 11 300 historiales laborales, de los cuales 1000 activos, datos que no son concordantes entre el inventario actualizado.</p> <p>Por el volumen de trabajo para la gestión documental, se requiere fortalecer el equipo para garantizar la custodia efectiva de la información, acorde a los lineamientos del Archivo General de la Nación.</p> <p>Durante la revisión de las carpetas de Historiales Laborales se encontró duplicidad de documentos como, la copia de la cédula de ciudadanía la cual debe ser solicitada por única vez, así mismo se encontró que en algunas carpetas no hay orden cronológico en la documentación.</p> <p>Los efectos potenciales frente al cumplimiento de estos asuntos afectan la gestión adecuada de controles y seguridad de la información y contravienen lo establecido en el Acuerdo No. 001 de 2024 del Archivo General de la Nación y la Ley General de Archivos 594 de 2000.</p>	Porque no se realiza planeación de las actividades necesarias, para actualizar y validar los datos de los Historiales Laborales.	Realizar la planeación de las actividades necesarias, para la gestión, actualización, control, sistematización y traslado adecuado de los Historiales Laborales en la UPEL.	1	Cronograma elaborado.	10/02/2024	30/11/2024	Funcionamiento	Gestión del Talento Humano	0,00%			
Subdirección de Personal	Plan de Mejoramiento	Auditoría de Control Interno (MECI)	Hallazgo	<p>NCOS-SPE-2024 De acuerdo con las pruebas de recorrido, entrevistas y revisión de evidencia, se identificó lo siguiente:</p> <p>Gestión de riesgo frente a la posibilidad de pérdida de historiales laborales: Se evidencia la falta de controles adecuados para salvaguardar la protección y seguridad de los historiales laborales. La profesional encargada de la Subdirección de Personal realiza desplazamientos a pie, transportando físicamente los historiales laborales desde el archivo central en la calle 72 hasta la calle 75 para atender trámites administrativos, lo cual expone estos documentos a riesgo significativo de pérdida o daño.</p> <p>Archivos de gestión y seguridad de la información: Actualmente, la Subdirección de Personal no evidencia control de los archivos de gestión, en doc, la documentación que es sometida a consulta y consulta administrativa por esta dependencia. Además, los documentos elaborados por los funcionarios se almacenan centralmente en los equipos informáticos y en la nube, sin contar con copias de respaldo (backups), lo que incrementa el riesgo de pérdida de información en caso de fallas técnicas.</p> <p>Frente a la organización de los expedientes de nómina, se evidencia que, los correspondientes a la vigencia 2023 están incompletos y carecen de firmas, incumpliendo así con el Tabla de Retención Documental (TRD) vigente.</p> <p>En consideración a la validación de historiales laborales, los expedientes conformados son físicos, por lo que de acuerdo con la normatividad vigente los expedientes físicos deben contar con hoja de control, encontrarse completos y disponibles y tener su debida relación con el expediente electrónico.</p> <p>El proceso de gestión del talento humano no dispone de espacios suficientes para el almacenamiento de expedientes físicos. Los historiales laborales de activos e inactivos están dispuestos entre el sótano del edificio administrativo de la calle 75 y el depósito del Grupo Interno de Trabajo de Gestión Documental (GITD), lo que afecta negativamente los tiempos de consulta y desplazamiento del personal encargado. De otra parte, la capacidad de estómago es inadecuado para albergar todos los historiales laborales de activos e inactivos, lo que agrava la situación de almacenamiento y organización.</p> <p>De acuerdo con la profesional encargada de Gestión Documental en la Subdirección de Personal, existen 11 300 historiales laborales, de los cuales 1000 activos, datos que no son concordantes entre el inventario actualizado.</p> <p>Por el volumen de trabajo para la gestión documental, se requiere fortalecer el equipo para garantizar la custodia efectiva de la información, acorde a los lineamientos del Archivo General de la Nación.</p> <p>Durante la revisión de las carpetas de Historiales Laborales se encontró duplicidad de documentos como, la copia de la cédula de ciudadanía la cual debe ser solicitada por única vez, así mismo se encontró que en algunas carpetas no hay orden cronológico en la documentación.</p> <p>Los efectos potenciales frente al cumplimiento de estos asuntos afectan la gestión adecuada de controles y seguridad de la información y contravienen lo establecido en el Acuerdo No. 001 de 2024 del Archivo General de la Nación y la Ley General de Archivos 594 de 2000.</p>	Porque no se realiza planeación de las actividades necesarias, para actualizar y validar los datos de los Historiales Laborales.	Realizar ante la Oficina de Recreo y Planeación el VAD, la aprobación del proceso, para el manejo de todos los procesos que forman parte de los Historiales Laborales.	1	Solicitud de personal requerido a la ODF.	10/02/2024	30/11/2024	Funcionamiento	Gestión del Talento Humano	0,00%			
Subdirección de Personal	Plan de Mejoramiento	Auditoría de Control Interno (MECI)	Aspecto por Mejorar	<p>IMSEI-SPE-2024 En el marco de la entrevista con las profesionales que tienen el área de las capacitaciones, se identificó que es necesario fortalecer el seguimiento y evaluación del resultado de implementar el Plan Institucional de Capacitación. Actualmente, la Subdirección de Personal lleva un control a través de una base en Excel, pero no se establecen las razones por las cuales se alcanza o porcentaje de cumplimiento de 41,2%, la falta de control puede afectar la eficiencia en la utilización de los recursos, el cumplimiento de objetivos de acuerdo con las necesidades de capacitación por dependencia y por lo tanto el desempeño institucional.</p>	Porque no se cuenta con una herramienta de control para priorizar las necesidades y el impacto de la capacitación en la Universidad.	Establecer dentro del Plan de Capacitación los niveles de capacitación, los acuerdos con las dependencias de la Universidad.	1	Plan de capacitación estructurado por la SPE.	10/02/2024	28/02/2025	Funcionamiento	Gestión del Talento Humano	0,00%			
Subdirección de Personal	Plan de Mejoramiento	Auditoría de Control Interno (MECI)	Aspecto por Mejorar	<p>IMSEI-SPE-2024 En el marco de la entrevista con las profesionales que tienen el área de las capacitaciones, se identificó que es necesario fortalecer el seguimiento y evaluación del resultado de implementar el Plan Institucional de Capacitación. Actualmente, la Subdirección de Personal lleva un control a través de una base en Excel, pero no se establecen las razones por las cuales se alcanza o porcentaje de cumplimiento de 41,2%, la falta de control puede afectar la eficiencia en la utilización de los recursos, el cumplimiento de objetivos de acuerdo con las necesidades de capacitación por dependencia y por lo tanto el desempeño institucional.</p>	Porque no se cuenta con una herramienta de control para priorizar las necesidades y el impacto de la capacitación en la Universidad.	Implementar un mecanismo de control que permita establecer el grado de cumplimiento del plan de capacitación en la Universidad.	1	Mecanismo de control implementado.	10/02/2024	30/11/2025	Funcionamiento	Gestión del Talento Humano	0,00%			