

	FORMATO						Código: FOR-PES-006				
	PLAN DE ACCIÓN Y DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL						Versión : 08				
							Fecha de Aprobación: 14-03-2025				
Proceso : Planeación Estratégica											
Fecha de Aprobación:	3/10/2025	Versión: 3									
COMPONENTES GENERALES			GESTIÓN ESTRATÉGICA			REQUIMIENTO ESTRATÉGICO					
COMPONENTE GESTIÓN	COMPONENTE ESPECÍFICO	SUBCOMPONENTES	DESCRIPCIÓN SUBCOMPONENTE	MEDICIÓN SUBCOMPONENTE	CÓDIGO	FÓRMULA	CANTIDAD	UNIDAD DE MEDIDA	LOGRO ACUMULADO	DESCRIPCION DEL LOGRO (describir acciones, fechas y soporte)	PORCENTAJE DE LOGRO
Plan de Mejoramiento	ICONTEC	No Conformidad	Seguimiento Icontec 2024: No se evidencia que la organización asegure que las personas sean competentes, basándose en la educación, formación o experiencia apropiadas. Evidencia: En la revisión de los siguientes cargos se evidenció: - Profesional Universitario (apoyo centro de egresados - Jenny Tatiana Gómez) en el formato justificación de necesidades del personal supernumerario (FOR-PFN-042) se requiere el perfil del profesional universitario 10 que establece en la educación "profesional en Administración, Contaduría o Ingeniería Industrial" y la profesional seleccionada es Licenciada en Artes Escénicas. - Profesional Universitario (Bancarista universitaria convivencia - Karen Dayanira Hernández): formato justificación de necesidades del personal supernumerario (FOR-PFN-042), profesional universitario 10 que referencia el perfil anteriormente mencionado y la profesional seleccionada es Licenciada en Educación Básica con énfasis en Ciencias Sociales."	Porque el procedimiento de selección y vinculación de personal, no incluye el requerimiento claro o riguroso de verificación de perfiles, antes de la vinculación en el formato establecido por la Universidad para tales fines. Porque los procedimientos de selección de personal, no se basan en evidencia.	NC-69-2024	Cumplimiento de la acción	100%	Acción cumplida			0,00%
			NC02-SPE-2024: Durante el año 2023 se presentaron 38 PQRSFD, de las cuales cuatro (4) corresponden a temas asociados a factores salariales, solicitud de información CETL, extensión 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-GD-003 Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias, Reclamaciones y Denuncias PQRSFD. El incumplimiento de estos tiempos puede resultar en sanciones administrativas, pérdida de confianza de los usuarios, deterioro 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 las PQRSFD. NC04-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 dos 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 desempeñar la motivación y desempeño de los servidores públicos vinculados en la Universidad. NC01-SPE-2024: Se acuerdo con la evidencia suministrada por la profesional encargada, 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 incumplen las fechas de reporte y se presentan retrasos en la revisión correspondiente por parte de la responsable de realizar dicho seguimiento, quien recibe las evaluaciones encuestadas por correo electrónico, lo que afecta el control del proceso. Adicionalmente, dadas las condiciones mediante las cuales se vincula el personal supernumerario, al no contar con manual de funciones, la base de referencia para la evaluación de desempeño es la constatación de objetivos que, de acuerdo con el formato utilizado para este propósito, se orienta en el Decreto 2539 de 2005, el cual está derogado, por lo que las competencias de los distintos niveles jerárquicos se encuentran disociados y se omite las directrices expuestas en el Decreto 815 de 2018 que incluye las competencias laborales generales para los empleados públicos. NC03-SPE-2024: Durante la ejecución de la auditoría en año, se verificaron los tiempos establecidos para las afiliaciones a la ARL, teniendo en cuenta que, esta afiliación debe darse en 10 días 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 normatividad 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 y la universidad debería asumir los gastos que se generen y por el tiempo que se requiere de acuerdo con la gravedad de las lesiones al posible afectado.	Porque no se cumplieron con los tiempos establecidos para respuesta PQRSFD. Porque los tiempos para la consulta y extracción de la información se dispersan y requiere de más tiempo para su búsqueda. Porque la información reportada en las Reuniones Laborales del personal de forma física, debido a que son historias laborales de más de 20 de años. Porque no existe un sistema de información o digitalización o microfilmación, que permita la consulta de la información, de forma automatizada y rápida, que permita cumplir con los tiempos de respuesta establecidos. No se han realizado actividades requeridas para realizar medición del Clima Laboral en la Universidad. Porque no se ha incluido dentro del presupuesto general de la UPN. Porque no se ha solicitado recurso a la OGP, destinado para llevar a cabo la medición del Clima Laboral. Porque no se ha incluido la responsabilidad de solicitud de recurso, en el Plan de Trabajo de la Subdirección de Personal. Porque no se han establecido procedimientos y herramientas claras para el seguimiento y control de las evaluaciones del desempeño. Porque no se ha desarrollado y aplicado una normatividad específica para la evaluación del desempeño. Porque la Universidad no ha reglamentado lo referente a los aspectos normativos del Acuerdo 054 de 2022, relacionados con la evaluación del desempeño. Porque la Universidad no ha priorizado la creación y aprobación de la normatividad necesaria para aplicar las acciones. Porque en algunas ocasiones, no se cuenta con la persona responsable para realizar las afiliaciones a la ARL. Porque el funcionario responsable tiene vinculación como supernumerario, por lo tanto, no está disponible durante todo el año. Porque en la planeación de vinculación establecida para el plan de supernumerarios de la Universidad, no está presupuestada esta vinculación para toda la vigencia. Porque no hay apropiación presupuestal para programar vinculaciones de supernumerarios para todo el año.	NC-49-2024	Cumplimiento de la acción	100%	Acción cumplida			0,00%
Plan de Mejoramiento	Auditoria Combinada	No Conformidad		Porque no se ha solicitado recurso a la OGP, destinado para llevar a cabo la medición del Clima Laboral. Porque no se ha incluido la responsabilidad de solicitud de recurso, en el Plan de Trabajo de la Subdirección de Personal.	NC-61-2024	Cumplimiento de la acción	100%	Acción cumplida			0,00%
Plan de Mejoramiento	Auditoria Combinada	No Conformidad		Porque no se han establecido procedimientos y herramientas claras para el seguimiento y control de las evaluaciones del desempeño.	NC-48-2024	Cumplimiento de la acción	100%	Acción cumplida			0,00%
Plan de Mejoramiento	Auditoria Combinada	No Conformidad		Porque en algunas ocasiones, no se cuenta con la persona responsable para realizar las afiliaciones a la ARL.	NC-50-2024	Cumplimiento de la acción	100%	Acción cumplida			0,00%
Plan de Mejoramiento	Auditoria Combinada	Oportunidad de Mejora	CM-61-07HA-2024 En el marco de la entrevista con las profesionales que lideran el tema 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 un porcentaje de cumplimiento del 41,2%. La falta de controles podría afectar la eficiencia en la utilización de los recursos, el cumplimiento de objetivos de acuerdo con las necesidades de capacitación por dependencias y por lo tanto el desempeño institucional.	Porque se programaron para el año, más Capacitaciones de las que se podían ejecutar. Porque no se realizó una planeación adecuada del Plan de Capacitación. Porque no se realizó una selección adecuada de los temas de capacitación con mayor impacto, conforme a la indagación de las necesidades, en la Universidad. Porque no se cuenta con una herramienta de control, para priorizar las necesidades y el impacto de capacitación en la Universidad.	CM-61-2024	Cumplimiento de la acción	100%	Acción cumplida			0,00%

Plan de Mejoramiento	Auditoría Combinada	No Conformidad	NC-203-SPE-2025: No contar con las pruebas de registro, entrevistas y revisión de evidencia, se identificó lo siguiente: Gestión de riesgo frente a la posibilidad de pérdida de Historias Laborales. La profesional encargada de la Subdirección de Personal realiza desplazamientos a una transportando físicamente las historias laborales desde el archivo central en la calle 72 hasta la calle 79 para atender trámites administrativos, lo cual expone estos documentos a riesgos significativos de pérdida o daño. Archivos de gestión y seguridad de la información. Actualmente, la Subdirección de Personal no evidencia control de los archivos de gestión, es decir, la documentación que se somete a continua utilización y consulta administrativa por esta dependencia. Además, los documentos elaborados por los funcionarios se almacenan permanentemente en sus equipos informáticos y en la nube, sin contar con copias de respaldo. Asimismo, la que	Porque no existen procedimientos de control adecuados, para la gestión, manejo, actualización y traslado de Historias Laborales, de personal de la Universidad. Porque no se ha realizado una evaluación para identificar la necesidad para establecer controles para el manejo de las Historias Laborales. Porque no se han determinado las actividades, tiempo y funcionarios responsables del proceso de Historias Laborales. Porque no se realiza planeación de las actividades necesarias, para actualizar y tener una mejor custodia de información Laboral.	NC-42-2024	Cumplimiento de la acción	100%	Acción cumplida	0,00%
Plan de Mejoramiento	Auditoría Combinada	Oportunidad de Mejora	OMD-SPE-2025: Durante el recorrido realizado en el aplicativo SOLUCION, los auditores evidenciaron la presencia de dos instructivos codificados bajo la sigla GTH, tal como se muestra en la imagen adjunta. Sin embargo, estos documentos no corresponden al proceso de Gestión del Talento Humano, sino al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Esta situación refleja una debilidad en la clasificación documental asociada a la dependencia y evidencia la ausencia de un control adecuado sobre la información publicada, lo que puede generar confusión y afectar la trazabilidad de los documentos y observaciones del ente certificador externo.	Porque no se realizó actualización de los instructivos cuando se creó el grupo BIST. Porque en la planeación documental del Proceso GTH no se tuvieron en cuenta los documentos del Grupo BIST. Porque el Proceso GTH no realiza verificación periódica de la creación y/o modificación de la normalidad que le aplica. Porque no hay actividades de control establecidas para efectos de revisión de la creación y actualización documental del Proceso GTH.	OM-117-2025	Cumplimiento de la acción	100%	Acción cumplida	0,00%
Plan de Mejoramiento	Auditoría Combinada	Oportunidad de Mejora	OMD-SPE-2025: Al revisar los indicadores que tiene el proceso de Gestión de Talento Humano se identifica que se tiene formalizados dos indicadores, uno para realizar seguimiento a la vinculación de personal sin errores y otro para medir la vinculación oportuna del personal con requisitos cumplidos, sin embargo, las mediciones registradas en el indicador de vinculación de personal sin errores, evidencia la madurez del proceso frente a los aspectos de obligatorio cumplimiento medidos por el indicador, demostrando que su medición no es pertinente en el momento. De igual manera, el proceso tiene actividades de seguimiento y medición no documentadas que son relevantes para la obtención de los resultados en el proceso como la cobertura y ejecución del Plan de Capacitación, lo que podría conllevar al incumplimiento del requisito 9.1 Seguimiento, medición, análisis y evaluación de la norma NTC ISO 9001:2015. La falta de indicadores	Porque los indicadores actuales no son pertinentes y suficientes para realizar medición de todos los aspectos claves del Proceso GTH. Porque los indicadores actuales no son pertinentes y suficientes para realizar medición de todos los aspectos claves del Proceso GTH. Porque inicialmente se dio prioridad a la primera fase de registro de personal. Porque no se tuvieron en cuenta las demás funciones y responsabilidades que se ejercen en el Proceso GTH. Porque no se realizó análisis integral de los aspectos que hacen parte del Proceso GTH. Porque no se han realizado mesas de trabajo para la revisión y actualización de los Procesos del Sistema de Talento Humano.	OM-118-2025	Cumplimiento de la acción	100%	Acción cumplida	0,00%
Plan de Mejoramiento	Auditoría Combinada	No Conformidad	NC-217-2025: El aplicativo QUERYX7 no responde de manera adecuada a las necesidades de gestión de la Subdirección de Personal, generando ineficiencias, dependencia técnica y limitaciones en el uso de la información. En entrevista realizada con la facultades de la Subdirección de Personal y tras la prueba de recorrido en el aplicativo QUERYX7, el cual ha estado en funcionamiento por más de 13 años en la Universidad, se evidenció que dicho sistema se utiliza para actividades como: creación de funcionarios y docentes (información básica), actualizaciones, certificaciones, registro de horas extras, gestión de nómina y consultas. No obstante, se identificaron varias limitaciones en su uso. Los consolidados generados por el aplicativo deben ser verificados manualmente mediante documentos en Excel, dado que la información no resulta del todo confiable. Adicionalmente, algunos módulos permanecen inactivos por ejemplo, pedagogía de desarrollo.	Porque algunos módulos o funcionalidades del Sistema no se utilizan. Porque durante las últimas versiones los módulos no han sido probados o no se ha validado su implementación o uso. Porque el sistema no ha sido actualizado, ni ajustado de acuerdo con las necesidades actuales de Proceso de Gestión de Talento Humano.	NC-217-2025	Cumplimiento de la acción	100%	Acción cumplida	0,00%
Plan de Mejoramiento	Auditoría Combinada	No Conformidad	NC-239-SPE-2025: Los certificados laborales emitidos por la Universidad Pedagógica Nacional presentan incongruencias con los registros de vinculación contenidos en las Historias Laborales y en el sistema de información QUERYX7, en tanto se evidenciaron inconsistencias en las certificaciones 817 y 1211 de 2024. Esta situación refleja que la información certificada no es plenamente confiable o congruente con las fuentes institucionales, lo que incumple el procedimiento PND-GTH-014 Certificados Laborales, así como lo dispuesto en la Ley 1712 de 2014, artículo 24, sobre el derecho a recibir información íntegra, veraz y oportuna, y en la Ley 1585 de 2012, artículo 1, que reconoce el derecho a conocer, actualizar y rectificar información personal. La baja confiabilidad en la información certificada puede generar errores en el reconocimiento de derechos laborales, afectar trámites de seguridad social, propiciar reclamaciones, disminuir la confianza de los usuarios internos y.	Porque la información contenida en las certificaciones laborales presentan incongruencias respecto a la información de la historia laboral y el Sistema de Talento Humano. Porque no se verificó la información en la fuente del Sistema de Talento Humano y las actas administrativas, para evitar la expedición de la certificación. Porque no se aplicaron las actividades establecidas en el procedimiento. Porque no existe un punto de control donde se asegure la correcta aplicación de las actividades del procedimiento. Porque no hay una herramienta que indique las fuentes de donde se obtiene la información.	NC-239-2025	Cumplimiento de la acción	100%	Acción cumplida	0,00%
Plan de Mejoramiento	Auditoría Combinada	No Conformidad	NC-240-SPE-2025: No se cumplen con los requerimientos exigidos en el Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.5.5.15, en tanto, de acuerdo con la evidencia, se identifica que los servidores públicos identificados con C.C. 41.743.932 y C.C. 15.993.647, quienes hicieron uso de la licencia por luto durante el 2024, no cuentan con el acto administrativo motivado que otorga dicho beneficio; adicionalmente, para la funcionaria con cédula 41.743.932 no registra en su historia laboral, ni en los documentos pendientes por archivar, la solicitud para disponer de los días ante personal, ni el certificado de defunción con registro civil que permita verificar el grado de consanguinidad requerido. La ausencia de estos soportes y del acto administrativo correspondiente podría generar riesgo jurídico y de control interno para la Universidad.	Porque en la historia no se evidenciaron los soportes que otorgan el derecho a la licencia por luto. Porque algunos funcionarios tomaron la licencia por luto sin allegar los soportes establecidos en la normalidad. Porque no se cuenta con la evidencia de la radicación de los soportes requeridos en la normalidad. Porque no existen control para la verificación de los soportes que se requieren de acuerdo con la norma general. Porque no se han definido los lineamientos internos necesarios para el cumplimiento de lo.	NC-240-2025	Cumplimiento de la acción	100%	Acción cumplida	0,00%
Plan de Mejoramiento	Auditoría Combinada	No Conformidad	NC-241-SPE-2025: Mediante revisión documental se identificaron inconsistencias en el registro y actualización de afiliaciones a EPS y ARL, como diferencias en las fechas de cobertura (por ejemplo, funcionarios que ingresaron el 7 de enero aparecen con cobertura desde el 8 de enero).	Las fechas de afiliación no coinciden con las fechas de ingreso de algunos funcionarios. Porque en ocasiones los funcionarios se afilan el día que ingresan o posterior a él. Porque el funcionario responsable tiene una vinculación de periodo fijo y no cuenta con apoyo a sus funciones. Porque no existe un funcionario de planta que realice las actividades relacionadas con seguridad social en ausencia o ingreso tardío del responsable. Porque no se ha contemplado en la planeación del Proceso GTH cubir las necesidades de las actividades de inicio de Vigencia relacionadas con la seguridad social.	NC-241-2025	Cumplimiento de la acción	100%	Acción cumplida	0,00%

Plan de Mejoramiento	Auditoría Combinada	No Conformidad	NC25-SPE-2025 Basados en las pruebas de recuento que se realizaron durante la auditoría a la Subdirección de Talento Humano, se observó que, en el ministerio se encuentra ubicado el apartado para la publicación del Plan Anual de Vacantes como lo establece la Ley 909 de 2004 en su Artículo 13 literal b). Al revisar el link, la información consignada hace referencia a la declaración de bienes y rentas, asimismo se verificó que no se está realizando la respectiva publicación de esta información, lo que incumple con lo establecido en la normatividad externa vigente, teniendo en cuenta que el último plan anual de vacantes es del año 2023, vale aclarar que, este se encuentra publicado en otro sitio diferente.	Porque no hay un plan de vacantes definido en la Universidad Porque no se han establecido Insuficientemente claro de la normatividad general para la aprobación del plan de vacantes Porque no se ha consultado el plan estratégico de Talento Humano Porque la Universidad se encuentra en la fase de diagnóstico de la Dimensión de Talento Humano Porque de acuerdo a las decisiones de la Alta Dirección, hasta el presente año se tomó la decisión estratégica de la implementación.	NC-242-2025	Cumplimiento de la acción	100%	Acción cumplida	0,00%
----------------------	---------------------	----------------	--	--	-------------	---------------------------	------	-----------------	-------

CÓDIGO COMPONENTE GENERAL		FORMULACIÓN PLAN DE ACCIÓN Y DE MEJORAMIENTO DE LA VIGENCIA										GESTIÓN OPERATIVA			SEGUIMIENTO OPERATIVO				
		UNIDAD RESPONSABLE EJECUCIÓN	ACCIÓN DE LA VIGENCIA	CANTIDAD	UNIDAD DE MEDIDA	FECHA REALIZACIÓN (dd-mm-aaaa)		TIPO DE RECURSO PARA EJECUCIÓN	PROCESO SGI ASOCIADO	OBSERVACIONES	AVANCE ACUMULADO	PORCENTAJE DE AVANCE	DESCRIPCIÓN DEL AVANCE DE LA ACCIÓN	PERIODO DE SEGUIMIENTO	LIMITACIONES QUE AFECTAN EL CUMPLIMIENTO				
						INICIO	FIN												
NC-69-2024	Subdirección de Personal	Realizar la socialización y divulgación, correspondiente a la actualización del formato de justificación de necesidades, así como el procedimiento de selección de personal.	1	Notas Comunicantes publicables como electrónicos de actualización	1/02/2025	30/04/2025	Funcionamiento	Gestión del Talento Humano	Ninguna			0,00%		II_período (jane_a_sep)					
NC-49-2024	Subdirección de Personal	Realizar la caracterización de las PQRSFO, para efectos de poder establecer los tiempos de respuesta, conforme a la especificación de la petición.	1	Reglamento realizado a la matriz de PQRSFO de la Subdirección de Personal.	1/04/2025	12/12/2025	Funcionamiento	Gestión del Talento Humano	Ninguna			0,00%		II_período (jane_a_sep)					
NC-51-2024	Subdirección de Personal	Requerir a las Entidades especializadas, las cotizaciones necesarias, para adelantar el proceso de medición del Clima Laboral en la UPN.	1	Solicitud de cotizaciones enviadas a las Entidades especializadas.	1/02/2025	28/02/2025	Funcionamiento	Gestión del Talento Humano	Conforme a lo establecido en esta Acción, por decisiones de la Alta Dirección, no se llevará a cabo la solicitud de Cotizaciones para el adelantar el proceso de medición del...			0,00%		II_período (jane_a_sep)					
NC-51-2024	Subdirección de Personal	Adelantar proceso de contratación, para llevar a cabo la medición del clima laboral, conforme a las cotizaciones realizadas y a la reglamentación interna establecida para tales fines.	1	Contrato suscrito	1/02/2025	30/04/2025	Funcionamiento	Gestión del Talento Humano	Conforme a lo establecido en esta Acción, por decisiones de la Alta Dirección, no se llevará a cabo la Contratación de ninguna Entidad, para adelantar el proceso de...			0,00%		II_período (jane_a_sep)					
NC-51-2024	Subdirección de Personal	Acompañar el proceso de la medición del Clima Laboral en la Universidad, para el personal No Docente.	1	Resultados e informe final de la medición del clima laboral.	1/02/2025	29/11/2025	Funcionamiento	Gestión del Talento Humano	Ninguna			0,00%		II_período (jane_a_sep)					
NC-48-2024	Subdirección de Personal	Actualizar el procedimiento de Evaluación de Desempeño Laboral, así como los formatos establecidos en la UPN para tales fines.	1	Procedimiento actualizado.	1/02/2025	30/06/2025	Funcionamiento	Gestión del Talento Humano	Ninguna			0,00%		II_período (jane_a_sep)					
NC-48-2024	Subdirección de Personal	Realizar capacitación al personal Directivo de la Universidad, en el manejo y gestión de la Evaluación del Desempeño Laboral.	1	Capacitación ejecutada.	1/02/2025	28/02/2025	Funcionamiento	Gestión del Talento Humano	Ninguna			0,00%		II_período (jane_a_sep)					
NC-50-2024	Subdirección de Personal	Garantizar la afiliación a la ARL, del personal que se vincula a la Universidad, dentro de los tiempos establecidos en la normatividad vigente.	100%	Personal de la Universidad, afiliado a la ARL, dentro de los tiempos establecidos.	20/1/2025	31/12/2025	Funcionamiento	Gestión del Talento Humano	Ninguna			0,00%		II_período (jane_a_sep)					
OM-61-2024	Subdirección de Personal	Establecer dentro del Plan de Capacitación, los eventos de capacitación, acordes con las necesidades reales de las Dependencias de la Universidad.	1	Eventos de capacitación programados y ejecutados.	1/02/2025	28/02/2025	Funcionamiento	Gestión del Talento Humano	Ninguna			0,00%		II_período (jane_a_sep)					
OM-61-2024	Subdirección de Personal	Implementar una herramienta de control adecuada, que permita establecer el grado de cumplimiento e impacto del Plan de Capacitación en la Universidad.	1	Herramienta de control implementada, para medir el impacto del Plan de Capacitación en la	1/02/2025	28/11/2025	Funcionamiento	Gestión del Talento Humano	Ninguna			0,00%		II_período (jane_a_sep)					
OM-117-2025	Subdirección de Personal	Solicitar el cambio de codificación para las instructivos INS-GTH-002 e INS-GTH-003, de conformidad con la normatividad interna	1	Solicitud	1/11/2025	31/03/2026	Funcionamiento	Gestión del Talento Humano	Se solicitará a la Oficina de Desarrollo y Planeación el cambio de código de los instructivos para que queden asociados al Subsistema de SST			0,00%		II_período (jane_a_sep)					
OM-118-2025	Subdirección de Personal	Realizar mesa de trabajo para la actualización de los indicadores de gestión conforme a las necesidades del Proceso	2	Actas de reunión	1/02/2026	30/04/2026	Funcionamiento	Gestión del Talento Humano				0,00%		II_período (jane_a_sep)					
OM-118-2025	Subdirección de Personal	Actualizar indicadores de gestión del Proceso GTH	3	Fichas Mónicas de indicadores creadas	1/05/2026	31/05/2026	Funcionamiento	Gestión del Talento Humano				0,00%		II_período (jane_a_sep)					
NC-217-2025	Subdirección de Personal	Realizar el diagnóstico del estado de funcionalidad del Sistema Query7, conforme a las necesidades de proceso GTH	1	Diagnostico	1/03/2026	30/06/2026	Funcionamiento	Gestión del Talento Humano				0,00%		II_período (jane_a_sep)					
NC-217-2025	Subdirección de Personal	Formalizar los requerimientos del Sistema Query7 a la SGB, con especificaciones funcionales claras de lo que necesita el Proceso de Talento Humano.	1	FOR-GSI-012	1/07/2026	31/07/2026	Funcionamiento	Gestión del Talento Humano				0,00%		II_período (jane_a_sep)					
NC-217-2025	Subdirección de Gestión de Sistemas de Información	Realizar viabilidad técnica de los requerimientos del Sistema Query7, presentados por Talento Humano	1	FOR-GSI-012	1/08/2026	28/02/2027	Funcionamiento	Gestión de Sistemas Informáticos				0,00%		II_período (jane_a_sep)					
NC-217-2025	Subdirección de Personal	Realizar mesa de trabajo entre SPE y SGB para revisar las funcionalidades los módulos actuales del Sistema Query7	5	Actas de reunión	1/10/2025	30/03/2026	Funcionamiento	Gestión del Talento Humano	Actividad compartida SPE - SGB			0,00%		II_período (jane_a_sep)					
NC-239-2025	Subdirección de Personal	Crear un documento guía para la elaboración de las certificaciones laborales, que incluya las fuentes de información primarias para consulta	1	Documento	1/02/2026	30/06/2026	Funcionamiento	Gestión del Talento Humano				0,00%		II_período (jane_a_sep)					
NC-239-2025	Subdirección de Personal	Incluir documento aprobado en legislación	1	Documento incluido en legislación	1/07/2026	31/07/2026	Funcionamiento	Gestión del Talento Humano						II_período (jane_a_sep)					
NC-240-2025	Subdirección de Personal	Solicitar concepto jurídico sobre la aplicabilidad de la normatividad general a la Universidad en relación con obligación de emitir el acto administrativo	1	Solicitud	1/11/2025	28/02/2026	Funcionamiento	Gestión del Talento Humano				0,00%		II_período (jane_a_sep)					
NC-240-2025	Subdirección de Personal	Ajustar el apartado de condiciones e instrumentos del procedimiento PRO-GTH-004 (permiso, licencia y ausencia), para establecer control y seguimiento de la documentación generada.	1	Procedimiento actualizado.	1/10/2025	30/03/2026	Funcionamiento	Gestión del Talento Humano				0,00%		II_período (jane_a_sep)					
NC-240-2025	Subdirección de Personal	Realizar socialización a la comunidad universitaria de la actualización del procedimiento	1	socialización realizada	1/04/2026	30/04/2026	Funcionamiento	Gestión del Talento Humano						II_período (jane_a_sep)					
NC-241-2025	Subdirección de Personal	Realizar mesa de trabajo con la Viceministerio Administrativa y Financiera, la Oficina de Desarrollo y Planeación y la Subdirección de Personal, para definir fechas y creación de afiliaciones y	1	Acta de reunión	1/10/2025	30/11/2025	Funcionamiento	Gestión del Talento Humano				0,00%		II_período (jane_a_sep)					
NC-242-2025	Subdirección de Personal	Actualizar contenidos que forman parte del ministerio de la Subdirección de Personal	1	ministerio actualizado	1/10/2025	30/11/2025	Funcionamiento	Gestión del Talento Humano				0,00%		II_período (jane_a_sep)					
NC-242-2025	Subdirección de Personal	Solicitud concepto jurídico para revisar viabilidad de aplicabilidad de la Ley 909 de 2004 en la Universidad	1	Solicitud	1/10/2025	31/12/2025	Funcionamiento	Gestión del Talento Humano				0,00%		II_período (jane_a_sep)					
NC-69-2024	Subdirección de Personal	Realizar la actualización del formato PQRSFO-P2 en conjunto con la Oficina de Desarrollo y Planeación	1	Solicitud realizada	1/02/2025	30/04/2025	Funcionamiento	Gestión del Talento Humano				0,00%		II_período (jane_a_sep)					
NC-69-2024	Subdirección de Personal	Actualizar procedimiento PRO-GTH-001, selección e ingreso de personal administrativo, superintendente y trabajador oficial, así como la circular	1	Procedimiento actualizado.	1/02/2025	30/04/2025	Funcionamiento	Gestión del Talento Humano				0,00%		II_período (jane_a_sep)					
NC-51-2024	Subdirección de Personal	Solicitar a la Oficina de Desarrollo y Planeación, a través de la VAG, la aprobación del rubro presupuestal vigencia 2025, para la realización de la medición del Clima Laboral del personal No Docente de la Universidad.	1	Solicitud realizada	1/02/2025	30/04/2025	Funcionamiento	Gestión del Talento Humano				0,00%		II_período (jane_a_sep)					
NC-52-2024	Subdirección de Personal	Realizar el análisis actual del estado y gestión de las historias laborales y del archivo de gestión, para determinar las actividades necesarias y funcionarios responsables.	1	Análisis realizado	1/02/2025	30/04/2025	Funcionamiento	Gestión del Talento Humano				0,00%		II_período (jane_a_sep)					

NC-52-2024	Subdirección de Personal	Realizar la planeación de las actividades necesarias, para la gestión, actualización, control, custodia, consulta, préstamo y traslado adecuado de las Historias Laborales de los/as trabajadores/as.	1	Plan realizado	10/02/2025	30/04/2025	Funcionamiento	Gestión del Talento Humano		0,00%			El periodo_cierre_2024
NC-52-2024	Subdirección de Personal	Requerir ante la VAO y la ODP, el presupuesto de Desempeño y Planeación y la VAO, la aprobación del recurso humano necesario, para el manejo y gestión de todos los procesos que forman parte de las Historias Laborales.	1	Solicitud realizada	10/02/2025	30/04/2025	Funcionamiento	Gestión del Talento Humano		0,00%			El periodo_cierre_2024
NC-48-2024	Subdirección de Personal	Implementar un cronograma estructurado en la Universidad, para la recepción, seguimiento y control de las convocatorias y evaluaciones del desempeño laboral.	1	Cronograma elaborado	10/02/2025	30/04/2025	Funcionamiento	Gestión del Talento Humano		0,00%			El periodo_cierre_2024
NC-48-2024	Subdirección de Personal	Solicitar la aprobación del proyecto de la reglamentación, presentada por parte de la subdirección de personal, referente al proceso de Evaluación de Desempeño Laboral en la Universidad.	1	Solicitud realizada	10/02/2025	30/04/2025	Funcionamiento	Gestión del Talento Humano		0,00%			El periodo_cierre_2024
NC-50-2024	Subdirección de Personal	Establecer un mecanismo de planeación para garantizar el cumplimiento de la alícuota en seguridad social de todas las vinculaciones laborales que sea motivo en la Universidad.	1	Mecanismo establecido	10/02/2025	30/04/2025	Funcionamiento	Gestión del Talento Humano		0,00%			El periodo_cierre_2024
NC-50-2024	Subdirección de Personal	Requerir ante la VAO y la ODP, la aprobación de la vinculación del funcionario responsable del proceso de Seguridad Social, por la totalidad de la alícuota anual.	1	Solicitud realizada	10/02/2025	30/04/2025	Funcionamiento	Gestión del Talento Humano		0,00%			El periodo_cierre_2024
OM-61-2024	Subdirección de Personal	Solicitar la disponibilidad presupuestal y la aprobación de los medios de Capacitación (virtuales, físicos), para garantizar la ejecución de las actividades de Capacitación correspondientes.	1	Solicitud realizada	10/02/2025	30/04/2025	Funcionamiento	Gestión del Talento Humano		0,00%			El periodo_cierre_2024