

 UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL SISTEMA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL	FORMATO								Código: FOR-PES-006		
	PLAN DE ACCIÓN Y DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL								Versión : 08		
									Fecha de Aprobación: 14-03-2025		

Proceso : Planeación Estratégica

COMPONENTE GESTIÓN	COMPONENTE ESPECÍFICO	COMPONENTES GENERALES		DESCRIPCIÓN SUBCOMPONENTE	MEDICIÓN SUBCOMPONENTE	GESTIÓN ESTRÁTÉGICA			2025	SEGUIMIENTO ESTRÁTÉGICO			
		SUBCOMPONENTES	DESCRIPCIÓN SUBCOMPONENTE			CÓDIGO	FÓRMULA	CANTIDAD		LOGRO ACUMULADO	DESCRIPCIÓN DEL LOGRO (describir acciones fechas y soportes)	PORCENTAJE DE LOGRO	
Otros_Elementos_de_Gestión	Programa_de_Transparencia_y_Etica_Pública	Administración_de_Riesgos	B.Canales_de_Denuncia	Realizar socializaciones enfocadas en temáticas relacionadas con atención al ciudadano.	PTEP 10	Cumplimiento de la acción	100%	Acción cumplida	100%	Para el IV Trimestre de 2025 y conforme a la estructuración del Plan de Capacitación, 2025, se llevó a cabo un (1) evento de Capacitación, relacionados con la temática de Servicio y Atención al Ciudadano, el día 13 de noviembre de 2025.	100,00%		
Otros_Elementos_de_Gestión	Programa_de_Transparencia_y_Etica_Pública	Integridad_en_el_Servicio_Público	Componente_Integridad_en_el_Servicio_Público	Socializar los lineamientos para que servidores realicen la declaración proactiva de bienes y rentas dando cumplimiento a la normatividad vigente.	PTEP 48	Cumplimiento de la acción	100%	Acción cumplida	100%	Para el I Trimestre de 2025, se llevó a cabo el proceso de socialización del procedimiento, para efectos de llevar a cabo el diligenciamiento y entrega del Formato de Declaración de Bienes y Rentas 2024, a través de la publicación de 18 Notas Comunicantes, al personal Administrativo y Docente de planta al servicio de la Universidad.	100,00%		
Otros_Elementos_de_Gestión	Programa_de_Transparencia_y_Etica_Pública	Administración_de_Riesgos	A.Identificación_y_Manejo_de_Riesgos	Revisar y actualizar los riesgos de corrupción, soborno, fraude, lavado de dinero, seguridad de la información, gestión, fiscales y financiamiento del terrorismo, de los procesos conformes a la política lineamientos o guías establecidas por la tal fin.	PTEP 03	Cumplimiento de la acción	100%	Acción cumplida	0%	Conforme a los acuerdos establecidos con la ODP y la SPE, a partir del mes de julio de 2025, se iniciará con la revisión y actualización del Mapa de Riesgos, al proceso de Gestión de Talento Humano, para efectos de llevar a cabo la actualización documental, en el Sistema de Gestión y Control de la Universidad. Para el IV Trimestre de 2025, teniendo en cuenta los altos volúmenes de trabajo que se tuvieron en el proceso GTH, no fue posible llevar a cabo la actualización del Mapa de Riesgos, para lo cual será reformulada dicha Acción, para la vigencia 2026.	0,00%		
Plan_de_Desarrollo_Institucional	Eje_3.Casa_Digna	Programa_3.1.Mejoramiento_y_efectividad_normativa_de_recursos_y_de_procesos	Proyecto_3.1.3.Mejoramiento_de_la_eficiencia_de_procesos_y_sistemas_de_gestión_de_la_UPN	Porcentaje de funcionarios beneficiados con actividades del plan de bienestar y capacitación para administrativos de la UPN	74	Número de funcionarios beneficiados con actividades del plan de bienestar y capacitación de la UPN / Total funcionarios UPN * 100	87	% de administrativos beneficiados con el Plan de Bienestar y Capacitación UPN	67,00	Para el I y II Trimestre de la vigencia 2025, fueron beneficiados un total de 214 funcionarios, equivalente a 62% de la plantilla de administración; administrativos, supernumerarios y trabajadores oficiales. Discriminados así: - Administrativos: 98 funcionarios administrativos de 227 vinculados - Trabajadores Oficiales: 10 Trabajadores Oficiales de 104 vinculados - Supernumerarios: 106 Supernumerarios de 361 vinculados.	77,01%		
Plan_de_Desarrollo_Institucional	Eje_3.Casa_Digna	Programa_3.1.Mejoramiento_y_efectividad_normativa_de_recursos_y_de_procesos	Proyecto_3.1.2.Actualización.orgánica_y_normativa_para_modernizar_la_gestión	Porcentaje de funcionarios vinculados en cargos de provisiónalidad de la UPN	117	(Sumatoria de funcionarios 2024 de la UPN / Sumatoria de funcionarios accionados vinculados en la provisiónalidad con la UPN) * 100	30	% de funcionarios vinculados a planta de carrera	79	De acuerdo con los estudios técnicos realizados por parte de la Subdirección de Personal, con el objeto de lograr el mejoramiento del personal administrativo y supernumerario al servicio de la Universidad, y para garantizar la adecuada prestación del servicio, en las diferentes unidades académicas y administrativas, conforme al estado actual de la planta de personal Administrativo, se llevó a cabo el nombramiento de 5 personas a la planta, en nombramiento provisional para el II Trimestre de 2025, lo cual equivale a un total de la vigencia anual, que asciende a 10 nombramientos en provisiónalidad. Funcionarios administrativos: 227 Funcionarios vinculados en provisiónalidad: 156 Funcionarios vinculados a la provisiónalidad en el I y II trimestre: 10. Para el III Trimestre de 2025, se llevaron a cabo 7 nombramientos provisionales y prórrogas de provisiónalidad, lo cual equivale a un total de la vigencia anual, que asciende a 17 personas.	100,00%		
Plan_de_Mejoramiento	ICONTEC	No_Conformidad		NC-GTH-001 Auditoría Externa Seguimiento licentes 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 evidencia: - Profesional Universitario (apoyo centro de egresados Jeimy Tatiana Gómez); en el formato justificación de necesidades del personal supernumerario (FOR-PFN-042) se requiere el perfil del profesional universitario que establece en la educación "que posea titulación en Administración, Contaduría o Ingeniería Industrial" y la profesional seleccionada es Licenciada en Artes Escénicas. - Profesional Universitario (Bienestar universitario convivencia - Karla Dayanna Hernández); formación 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 formato FOR-PFN-042 no incluye un apartado de competencias, para los requisitos de educación en la justificación de necesidades del personal supernumerario, que permite validar requisitos mínimos para la selección del personal vinculado en los diferentes niveles. Porque el procedimiento de selección y vinculación de personal, no incluye un mecanismo 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, que en la actualidad	NC-69-2024	Cumplimiento de la acción	100%	Acción cumplida	100%	Conforme a la No Conformidad presentada, se llevaron a cabo las actividades necesarias de revisión documental, entre la ODP y la SPE, para lo cual se llevó a cabo la actualización del formato FOR-GTH-042 - Justificación de Necesidades del personal Supernumerario de la UPN, con su respectiva asignación al proceso de GTH divulgación a la comunidad universitaria, a través de Notas Comunicantes.	100,00%

Plan_de_Mejoramiento	Auditoria_Combinada	No_Conformidad	<p>NC02-SPE-2024: Durante el año 2023 se presentaron 38 PORSFD, de las cuales cuatro (4) corresponden a temas asociados a factores salariales, solicitud de información CETIL, aclaración de tiempos laborales y pago a pensión. De acuerdo con la Subdirección de Personal para llevar a cabo el control, se identifica que el profesional que responde a estas solicitudes, a pesar de las reiteraciones realizadas, no cumple con los tiempos de respuesta establecidos en el Procedimiento de QSGP-001, Peticiones, Quejas, Reclamaciones, Sugerencias, Felicitaciones y Denuncias de PORSFD. 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. Se recomienda implementar estos retratos para garantizar el cumplimiento de la ley y mantener la eficiencia y credibilidad en la gestión de las PORSFD.</p>	<p>Porque no se cumplieron con los tiempos establecidos para respuesta PQRSF.</p> <p>Porque los tiempos para la consulta y extracción de la información es dispensiosa y requiere de más tiempo para su búsqueda.</p> <p>Porque la información reposa en las Historias Laborales del personal de forma física debido a que las horas laborales de más de 20 años.</p> <p>Porque no existe un sistema de información o digitalización o modernización que permita la consulta de la información, de forma automatizada y rápida, que permita cumplir con los tiempos de respuesta exigidos para tales fines.</p>	NC-49-2024	Cumplimiento de la acción	100%	Acción cumplida	100%	Durante el segundo trimestre de la vigencia 2025, se realizó el seguimiento a la matriz de PORSFD, que está bajo la responsabilidad de la Subdirección de Personal, indicando que fueron recibidas 13 PORSFD, siendo respondidas dentro de los tiempos establecidos para el fin. 1 PORSFD, corresponde a temas de carácter personal, por lo cuales se dedicó un tiempo adicional para su tramite y respuesta correspondiente, dentro de los términos establecidos para tales fines.	100,00%
Plan_de_Mejoramiento	Auditoria_Combinada	No_Conformidad	<p>NC04-SPE-2024: En el marco del cumplimiento del Plan de Mejoramiento Institucional 2024-2026, se realizó 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 plannificado realizar una de las dos mediciones proyectadas, lo que permitiría obtener una respuesta más precisa. Sin las mencionadas regulaciones se desvirtúa 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.</p>	<p>No se han realizado acciones necesarias, para realizar medición del Clima Laboral en la Universidad.</p> <p>Porque no se ha incluido dentro del presupuesto general de la UPN.</p> <p>Porque no se ha solicitado recurso a la ODP, destinado para llevar a cabo la medición del Clima Laboral.</p> <p>Porque no se ha incluido la responsabilidad de solicitud de recurso, en el Plan de Trabajo de la Subdirección de Personal.</p>	NC-51-2024	Cumplimiento de la acción	100%	Acción cumplida	100%	<p>Durante el I Trimestre de la vigencia 2025, en el marco de la estrategia definida por la Universidad Pedagógica Nacional, para la medición del Clima Laboral, se acordó realizar dicho proceso con el acompañamiento de la Caja de Compensación Familiar - Compensar.</p> <p>Para el III Trimestre de 2025, desde la Subdirección de Personal, se llevó a cabo el acompañamiento a la Caja de Compensación Familiar - Compensar, con el objeto de llevar a cabo la medición del Clima Laboral en la Universidad, a través de un instrumento técnico de preguntas, que fueron enviadas a través de comunicación electrónica para cada uno de los funcionarios, conforme al cronograma de trabajo establecido por parte de la SPE, esperando sus resultados para el cuarto trimestre del presente año.</p> <p>Para el IV Trimestre se consolidaron y presentaron los resultados de la medición del Clima Laboral en la Universidad, por parte de la Caja de Compensación Familiar - Compensar, ante el Comité Directivo, actividad que se llevó a cabo el día 10 de octubre, así como el 07 de octubre de 2025 para la Subdirección de Personal.</p>	100,00%
Plan_de_Mejoramiento	Auditoria_Combinada	No_Conformidad	<p>NC01-SPE-2024: De 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 de las evaluaciones no tienen fecha de reporte y se presentan 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.</p> <p>Adicionalmente, dadas las condiciones mediante las cuales se vincula el personal superávitario, al no contar con manual de funciones, la base de referencia para la evaluación de desempeño es la concetración de objetivos que, de acuerdo con la documentación revisada para este propósito, se orienta en el Decreto 2530 de 2005, el cual estuvo derogado, por lo que las competencias de los distintos niveles jerárquicos se encuentran obsoletos y se omiten las directrices expuestas en el Decreto 815 de 2018 que incluye las competencias laborales generales para los empleados públicos.</p>	<p>Porque no se han establecido procedimientos y herramientas claras para el seguimiento y control de las evaluaciones del desempeño.</p> <p>Porque no se ha desarrollado y aprobado una normatividad específica para la evaluación del desempeño.</p> <p>Porque la Universidad no ha reglamentado lo referente a los aspectos normativos del Acuerdo 004 de 2022, relacionados con la evaluación del desempeño.</p> <p>Porque la Universidad no ha priorizado la creación y aprobación de la normatividad necesaria para establecer los aspectos</p>	NC-48-2024	Cumplimiento de la acción	100%	Acción cumplida	100%	<p>Para el II Trimestre de 2025, se efectuó la revisión, modificación y actualización de los formatos que forman parte de la Evaluación de Desempeño Laboral, para el personal Administrativo y Superávitario, que forma parte de los Niveles: Profesional, Técnico y Asistencial, los cuales quedaron publicados en el Sistema de Gestión Integral de la UPN, a través del aplicativo Isolucion. De otra parte, desde el proceso de Gestión de Talento Humano, se han llevado a cabo una serie de actividades, encaminadas a la actualización del procedimiento de Evaluación de Desempeño Laboral, consistentes en la proyección, envío y seguimiento de tres (3) Resoluciones, inherentes a la reglamentación para la Evaluación del Desempeño Laboral, para las diferentes Modalidades de Vinculación del personal Administrativo, los cuales se encuentran en revisión por parte de la Oficina Jurídica.</p> <p>Para el III Trimestre de 2025, se recibieron las observaciones realizadas por parte de la Oficina Jurídica, frente al Proyecto de Reglamentación para la Evaluación de Desempeño Laboral del personal Administrativo en la Universidad Pedagógica Nacional. Como consecuencia de lo anterior, por parte de la Subdirección de Personal se repudió y ajustó el aludido proyecto, acogiendo lo sugerido por parte de la Oficina Jurídica, el cual se remitió nuevamente para revisión de la OJU, mediante comunicación electrónica del día 15 de septiembre de 2025.</p> <p>Durante el IV Trimestre de la presente vigencia, específicamente el día 09 de noviembre se llevó a cabo el envío del Proyecto de Resolución "Por la cual se establecen los lineamientos para la aplicación de la Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de Carrera Administrativa y la Evaluación de la Gestión Laboral, para avivarse la Vinculación Administrativa y la Evaluación del Desempeño Laboral, para el personal Administrativo y Superávitario", el cual ya contó con el visto bueno de la Oficina Jurídica. De igual forma se adelantaron las diferentes correcciones inherentes a la actualización del procedimiento de Evaluación de Desempeño Laboral, conforme a lo establecido en la normatividad vigente.</p>	100,00%

Plan_de_Mejoramiento	Auditoria_Combinada	No_Conformidad	<p>NC03-SPE-2024: Durante la ejecución de la auditoría en sitio, se verificaron los tiempos establecidos para las afiliaciones a la ARL, sin embargo, se observó 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 normatividad vigente.</p> <p>Por otro lado, y teniendo las normas legales, esto podría generar sanciones económicas para la Universidad por incumplimientos a la misma, a su vez los funcionarios no tendrían cubrimiento por la ARL, lo que implica que, en caso de que la universidad deberá asumir los gastos que se generen y por el tiempo que se requiera de acuerdo con la gravedad de las lesiones al posible afectado.</p>	<p>Porque en algunas ocasiones, no se cuenta con la persona responsable para realizar las afiliaciones a la ARL.</p> <p>Porque el funcionario responsable tiene vinculación como supernumerario, por lo tanto, no está disponible durante todo el año.</p> <p>Porque en la planeación de vinculación establecida para el plan de supernumerarios de la Universidad, no está presupuestada esta vinculación para toda la vigencia.</p> <p>Porque no hay apropiación presupuestal para programar vinculaciones de supernumerarios para toda la vigencia.</p>	NC-50-2024	Cumplimiento de la acción	100%	Acción cumplida	100%	<p>Durante lo corrido del II Trimestre de 2025, se adelantó el proceso de afiliación a la ARL, del personal que ingreso a la Universidad, para cada una de las Modalidades de Vinculación, dentro de los tiempos establecidos por la normativa vigente.</p> <p>En igual sentido, durante los meses de julio, agosto y septiembre de 2025, se establecieron los mecanismos necesarios para llevar a cabo la afiliación a la ARL, de 57 personas nuevas que para las diferentes Modalidades de Vinculación, ingresaron a la Universidad Pedagógica Nacional.</p> <p>Para el IV Trimestre de 2025, se llevó a cabo la afiliación a la ARL, a 8 funcionarios en las diferentes Modalidades de Vinculación, dentro de los tiempos establecidos por la normativa vigente, para tales fines.</p>	100,00%	
Plan_de_Mejoramiento	Auditoria_Combinada	Oportunidad_de_Mejora	<p>OM-01-GTH-2024</p> <p>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 de los resultados cumpliendo 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 alcanzó un porcentaje de cumplimiento, sin embargo, 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.</p>	<p>Porque se programan para el año, más Capacitaciones de las que se podían ejecutar.</p> <p>Porque no se realizó una planeación adecuada del Plan de Capacitación.</p> <p>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.</p> <p>Porque no se cuenta con una herramienta de control, para priorizar las necesidades y el impacto de capacitación en la Universidad.</p>	OM-61-2024	Cumplimiento de la acción	100%	Acción cumplida	100%	<p>Durante el I Trimestre de la vigencia 2025, se logró estructurar el Plan de Capacitación de la Universidad, e implementar un mecanismo de control, que permita establecer el grado de cumplimiento e impacto del Plan de Capacitación en la Institución.</p> <p>Para el III Trimestre de 2025, conforme a lo establecido en el Plan de Capacitación formulado por parte de la Subdirección de Personal, se ejecutaron 8 Eventos de Capacitación que cobijaron a un total de 170 funcionarios de la Universidad.</p> <p>En cuanto a lo que tiene que ver con el IV Trimestre de 2025, teniendo en cuenta la estructuración del Plan de Capacitación - 2025, formulado por parte de la Subdirección de Personal, se llevaron a cabo 4 Eventos de Capacitación que cobijaron a un total de 80 funcionarios de la Universidad.</p>	100,00%	
Plan_de_Mejoramiento	Auditoria_Combinada	No_Conformidad	<p>NC04-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).</p>	<p>Las fechas de afiliación no coinciden con las fechas de ingreso de algunos funcionarios. Porque en ocasiones los funcionarios se afilian el día que ingresan o posterior a él. Porque el funcionario responsable tiene una vinculación de persona tipo y no cuenta con apoyo a sus funciones. Porque no existe un funcionario de planta que cubra las actividades relacionadas con seguridad social en atención o ingreso tardío del responsable, situación que no se ha contemplado en la planeación del Proceso GTH cubrir las necesidades de las actividades de inicio de vigencia relacionadas con la seguridad social.</p>	NC-241-2025	Cumplimiento de la acción	100%	Acción cumplida	100%	<p>En el IV Trimestre de 2025, se llevó a cabo una mesa de trabajo con la Oficina de Desarrollo y Planeación y la Vicerrectoría Administrativa, el dia 04 de noviembre del presente año, con el ánimo de dar tratamiento y solución a los problemas presentados en la afiliación a la EPS y ARL, para lo cual se cargó el documento Acta de Reunión en Sistema Isolucion, con la decisión sobre la gestión de afiliaciones en seguridad social, que dio ciere a la acción.</p>	100,00%	

Plan_de_Mejoramiento	Auditoria_Combinada	No_Conformidad	NC05-SPE-2025 Basados en las pruebas de recorrido que se realizaron durante la auditoría Subdirectiva de Gestión del Talento Humano, se observó que, en el módulo se encuentra ubicado el apartado para la publicación del Plan Anual de Vacantes como lo establece la Ley 909 de 2004 en su Artículo 15 literal b. Al revisar el link, la información consignada hace referencia a la declaración de bienes y rentas, así como la documentación necesaria para realizar 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 criterios claros de la normatividad interna para la aprobación del plan de vacantes Porque no se ha construido el plan estratégico de Talento Humano Porque la Universidad se encuentra en proceso de diagnóstico de la Dimensión de Talento Humano Porque a 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	100%	Esta Acción forma parte del Plan de Acción y de Mejoramiento de la Auditoria Combinada, realizada en el año 2025, cuyo manejo se llevará a cabo a partir del IV Trimestre de la presente vigencia. Durante el IV Trimestre de 2025, se realizó la solicitud de Concepto Jurídico ante la Oficina Jurídica, respecto al tratamiento y manejo de la No conformidad, y en consecuencia se cargo dicha evidencia en el Sistema ISOLUCION, lo que permitió el cierre de la acción.	100,00%
Plan_de_Mejoramiento	Auditoria_Combinada	Oportunidad_de_Mejora	OM01-SPE-2025 Durante el recorrido realizado en el aplicativo ISOLUCION, los auditores evidenciaron la presencia de dos instructivos codificados bajo la sigla GTH, tal como se muestra en la imagen adjunta, los cuales no corresponden al procedimiento 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 pública, 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 SST Porque en la planeación de actualización documental del Proceso GTTH no se tuvieron en cuenta los documentos del Grupo SST Porque no se aplicó a los instructivos la actualización de la normatividad profunda para la creación del Grupo Interno de SST Porque el Proceso GTTH no realiza verificación periódica de la creación y/o modificación de la normatividad que le aplica Porque no hay actividades de control establecidas para efectos de revisión de la	OM-117-2024	Cumplimiento de la acción	100%	Acción cumplida	100%	Se solicitó a la ODP cambio en codificación de instructivos, los cambios quedaron realizados en Isolucion	100,00%

FORMULACIÓN PLAN DE ACCIÓN Y DE MEJORAMIENTO DE LA VIGENCIA										GESTIÓN OPERATIVA				
CÓDIGO COMPONENTE GENERAL	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	PERÍODO DE SEGUIMIENTO	LIMITACIONES QUE AFECTAN EL CUMPLIMIENTO
					INICIO	FIN								
PTEP 48	Subdirección_de_Personal	Socializar por medio de nota comunicante los lineamientos inherentes a la entrega del Formato de Declaración de Bienes y Rentas	2	Socializaciones realizadas	1/02/2025	30/11/2025	Funcionamiento	Gestión_del_Talento_Humano	Ninguna	2	100,00%	Para el II Trimestre de 2025, se llevó a cabo el proceso de socialización del procedimiento, para efectos del diligenciamiento y entrega del Formato de Declaración de Bienes y Rentas 2024, a través de la publicación de 18 Notas Comunicativas, al servicio de la alta dirección y Decente de Personal al servicio de la Universidad. Con base a lo anterior, se llevaron a cabo las socializaciones para los días: 11, 21, 23, 25 y 30 de abril, así como: 01, 05, 07, 09, 12, 14, y 16 de mayo de 2025.	IV_período_(ene_a_dic)	Ninguna
PTEP 10	Subdirección_de_Personal	Realizar capacitación en tema de atención al ciudadano	1	Capacitación realizada	1/07/2025	15/12/2025	Funcionamiento	Gestión_del_Talento_Humano	Ninguna	1	100,00%	Para el IV Trimestre de 2025 y conforme a la estructuración del Plan de Capacitación 2025, se llevó a cabo un (1) evento de Capacitación, relacionados con la temática de Servicio y Atención al Ciudadano, el día 13 de noviembre de 2025.	IV_período_(ene_a_dic)	Ninguna
PTEP 03	Subdirección_de_Personal	Realizar reunión al interior de la subdirección, para revisar si los riesgos de corrupción actuales cumplen con lo dispuesto en el programa de transparencia	1	Reunión realizada	1/07/2025	30/11/2025	Funcionamiento	Gestión_del_Talento_Humano	Ninguna	0	0,00%	Conforme a los acuerdos establecidos con la ODP y la SPE, a partir del mes de julio de 2025, se llevará a cabo la revisión y actualización de los Riesgos asociados al proceso de Gestión de Talento Humano, para efectos de llevar a cabo la actualización documental, en el Sistema de Gestión de Riesgos de la Universidad. Para el IV Trimestre de 2025, teniendo en cuenta los altos volúmenes de trabajo que se tuvieron en el proceso GTTH, no fue posible llevar a cabo la actualización del Mapa de Riesgos, para lo cual será reformulada dicha Acción, para la vigencia 2026.	IV_período_(ene_a_dic)	Conforme a los altos volúmenes de trabajo que se tienen en la SPE, no se pudo llevar a cabo la realización de la Acción, para lo cual se solicitará a la ODP su reformulación para la vigencia 2026.

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	1	100,00%	Durante el segundo trimestre se logra ejecutar los eventos de capacitación programados para el 2025-I. Para el III Trimestre de 2025, conforme a lo establecido en el Plan de Capacitación formulado por parte de la Subdirección de Personal, se ejecutaron 8 Eventos de Capacitación que cobijaron a un total de 171 funcionarios de la Universidad. En cuanto a lo que tiene que ver con el IV Trimestre de 2025, teniendo en cuenta la estructuración del Plan de Capacitación - 2025, formulado por parte de la Subdirección de Personal, se llevaron a cabo 4 Eventos de Capacitación que cobijaron a un total de 80 funcionarios de la Universidad.	IV_período_(ene_a_dic)	Ninguna
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 UPN.	1/02/2025	28/11/2025	Funcionamiento	Gestión_del_Talento_Humano	Ninguna	1	100,00%	Se ha estructurado un mecanismo de control, para efectos de evidenciar al nivel de cumplimiento de los Objetivos presentados y desarrollados. Temáticas desarrolladas acordes a las necesidades de capacitación de los puestos de trabajo, satisfacción con respecto a las herramientas brindadas, Presentación de contenido, duración de la capacitación y ubicación en el sitio de la capacitación. Duración de la capacitación, Accesibilidad a la información, Material de apoyo adecuado para el evento, Facilidad en la presentación de distintos recursos empleados para los evento de capacitación, y Ambiente e instalaciones adecuados de la capacitación.	IV_período_(ene_a_dic)	Ninguna
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 programadas	1	Solicitud realizada	1/02/2025	30/04/2025	Funcionamiento	Gestión_del_Talento_Humano	Ninguna	1	100,00%	Teniendo en cuenta la Presupuestación Presupuestal para la primera 2025, la Subdirección de Personal requirió a la Oficina de Desarrollo y Planeación, a través del formato FOR02SPFN - Capacitación, un monto de \$64,500.000 para garantizar la ejecución de los diferentes eventos de Capacitación de acuerdo a lo establecido.	IV_período_(ene_a_dic)	Ninguna
NC-69-2024	Subdirección_de_Personal	Actualizar procedimiento: PRO-GTH001- selección e ingreso de personal administrativo, supernumerario y trabajador oficial ; así como la circular rectoral	1	Procedimiento actualizado.	1/02/2025	30/04/2025	Funcionamiento	Gestión_del_Talento_Humano	Ninguna	1	100,00%	Conforme a la No Conformidad presentada, se llevaron a cabo las actividades necesarias de revisión documental entre la ODP y la SPE, para lo cual se llevó a cabo la actualización del formato FOR-GTH-042 - Justificación de Necesidades del personal Supernumerario de la UPN, con su respectiva asignación al proceso de GTH divulgación a la comunidad universitaria, a través de Notas Comunicantes. Para el III Trimestre de 2025, conforme a lo establecido en el Plan de Trabajo SPE - 2025, se culminaron las tareas de revisión, ajustes y envío de la Alta Dirección, de los documentos que forman parte de la actualización documental: Circular, Procedimiento y cierre de evidencias de avance, a través del Sistema Isolucón.	IV_período_(ene_a_dic)	Ninguna
NC-69-2024	Subdirección_de_Personal	Realizar la actualización del formato FOR-PFN-042 en conjunto con la Oficina de Desarrollo y Planeación	1	Solicitud realizada	1/02/2025	30/04/2025	Funcionamiento	Gestión_del_Talento_Humano	Ninguna	1	100,00%	Conforme a la No Conformidad presentada, se llevaron a cabo las actividades necesarias de revisión documental, entre la ODP y la SPE, para lo cual se llevó a cabo la actualización del formato FOR-GTH-042 - Justificación de Necesidades del personal Supernumerario de la UPN, con su respectiva asignación al proceso de GTH divulgación a la comunidad universitaria, a través de Notas Comunicantes.	IV_período_(ene_a_dic)	Ninguna
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 publicadas; correos electrónicos de socialización de actualización documental enviados.	1/02/2025	30/04/2025	Funcionamiento	Gestión_del_Talento_Humano	Ninguna	1	100,00%	Conforme a la No Conformidad presentada, se llevaron a cabo las actividades necesarias de revisión documental, entre la ODP y la SPE, para lo cual se llevó a cabo la actualización del formato FOR-GTH-042 - Justificación de Necesidades del personal Supernumerario de la UPN, con su respectiva asignación al proceso de GTH divulgación a la comunidad universitaria, a través de Notas Comunicantes.	IV_período_(ene_a_dic)	Ninguna

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	1	100,00%	Para el III Trimestre de 2025, desde la Subdirección de Personal, se llevó a cabo el acompañamiento a la Caja de Compensación Familiar - Compensar, con el objeto de llevar a cabo la medición del Clima Laboral en la Universidad, a través de un instrumento técnico de preguntas, que tiene como objetivos principales de comunicación y motivación, para cada uno de los funcionarios, conforme al cronograma de trabajo establecido por parte de la SPT, esperando sus resultados para el cuarto trimestre del presente año.	IV_período_(ene_a_dic)	Ninguna
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 establecidas para tales fines.	1	Contrato suscrito	1/02/2025	30/04/2025	Funcionamiento	Gestión_del_Talento_Humano	Ninguna	1	100,00%	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 Clima Laboral en la UPN. El proceso lo realizará la caja de compensación familiar. De otra parte se carga la evidencia de la decisión adoptada por la Alta Dirección en la Sistemas Isolucion, teniendo en cuenta que la medición del Clima Laboral fue realizada, para lo cual se cierra la acción.	IV_período_(ene_a_dic)	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 Clima Laboral en la UPN.
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	Ninguna	0	0,00%	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 Clima Laboral en la UPN. El proceso lo realizará la caja de compensación familiar. De otra parte se carga la evidencia de la decisión adoptada por la Alta Dirección en el Sistema Isolucion, teniendo en cuenta que la medición del Clima Laboral fue realizada, para lo cual se cierra la acción.	IV_período_(ene_a_dic)	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 Clima Laboral en la UPN.
NC-51-2024	Subdirección_de_Personal	Solicitar a la Oficina de Desarrollo y Planeación, a través de la VAD, 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	Ninguna	0	0,00%	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 Clima Laboral en la UPN. El proceso lo realizará la caja de compensación familiar. De otra parte se carga la evidencia de la decisión adoptada por la Alta Dirección en el Sistema Isolucion, teniendo en cuenta que la medición del Clima Laboral fue realizada, para lo cual se cierra la acción.	IV_período_(ene_a_dic)	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 Clima Laboral en la UPN.
NC-50-2024	Subdirección_de_Personal	Establecer un mecanismo de planeación para garantizar el cumplimiento de la afiliación en seguridad social de todas las vinculaciones laborales que sea resiliente en la Universidad.	1	Mecanismo establecido	1/02/2025	30/04/2025	Funcionamiento	Gestión_del_Talento_Humano	Ninguna	1	100,00%	Para efectos de garantizar el aseguramiento en seguridad social del personal nuevo que ha ingresado a la Universidad, para el I, II y III Trimestre de 2025, desde el proceso de Gestión de Talento Humano, se implementó una unidad de acceso al empleo, para efectos de la caja de compensación y control de las diferentes novedades de personal, entre ellas los funcionarios nuevos para las diferentes Modalidades de Vinculación, previo a la expedición de los actos administrativos de ingreso y/o	IV_período_(ene_a_dic)	Ninguna
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.	2/01/2025	31/12/2025	Funcionamiento	Gestión_del_Talento_Humano	Ninguna	1	100,00%	Durante lo corrido del II Trimestre de 2025, se adelantó el proceso de afiliación a la ARL, del personal que ingresó a la Universidad, para cada una de las Modalidades de Vinculación, dentro de los tiempos establecidos por la normativa vigente. En igual sentido, durante los meses de julio, agosto y septiembre de 2025, se establecieron los mecanismos necesarios para llevar a cabo la afiliación a la ARL, de 57 personas nuevas que para las diferentes Modalidades de Vinculación, ingresaron a la Universidad Pedagógica Nacional. Para el IV Trimestre de 2025, se llevaron a cabo las tareas correspondientes de afiliación a la ARL, para 8 funcionarios que ingresaron a la Universidad, en sus distintas Modalidades de Vinculación, conforme a los tiempos establecidos para tales efectos.	IV_período_(ene_a_dic)	Ninguna

NC-50-2024	Subdirección_de_Personal	Requerir ante la VAD y la ODP, la aprobación de la vinculación del funcionario responsable del proceso de Seguridad Social, por la totalidad de la vigencia anual.	1	Solicitud realizada	1/02/2025	30/04/2025	Funcionamiento	Gestión_del_Talento_Humano	Ninguna	1	100,00%	Para la vigencia 2025, como actividades propias de la programación del personal al servicio de la Universidad, la Subdirección de Personal, teniendo en cuenta las necesidades del servicio que forman parte del proceso de Gestión de Talento Humano, en el cual se tiene que ver con las tareas de afiliación a la Seguridad Social, requirió la vinculación de un Supernumerario del Nivel Profesional, para toda la vigencia anual, conforme al ingreso y vinculación del personal Docente y No Docente de la Universidad.	IV_período_(ene_a_dic)	Ninguna
NC-49-2024	Subdirección_de_Personal	Realizar la caracterización de las PQRSFD, para efectos de poder establecer los tiempos de respuesta, conforme a la especificación de la petición.	1	Seguimiento realizado a la matriz de PQRSFD de la Subdirección de Personal.	1/04/2025	12/12/2025	Funcionamiento	Gestión_del_Talento_Humano	Ninguna	1	100,00%	Durante el segundo trimestre de la vigencia 2025, se realizó el seguimiento a la matriz de PQRSFD, que está bajo la responsabilidad de la Subdirección de Personal, indicando que fueron recibidas 13 PQRSFD, siendo respondidas dentro de los tiempos establecidos para los fines. 1 PQRSFD, corresponde a temas de carácter pensional, para lo cuales se solicitó un tiempo adicional para su trámite y respuesta correspondiente, dentro de los términos establecidos para tales fines.	IV_período_(ene_a_dic)	Ninguna
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	1	100,00%	Para el I Trimestre de 2025, se efectuó la revisión, modificación y actualización de los formatos que forman parte de la Evaluación de Desempeño Laboral, para el personal Administrativo y Supernumerario, que forma parte de la Oficina Jurídica, Profesional, Técnico y Asistencial, los cuales quedaron publicados en el Sistema de Gestión Integral de la UPN, a través del aplicativo Isolución. De otra parte, desde el proceso de Gestión de Talento Humano, se han llevado a cabo una serie de acciones para dar cumplimiento a la actualización del procedimiento de Evaluación de Desempeño Laboral, consistentes en la proyección, envío y seguimiento de tres (3) Resoluciones, inherentes a la reglamentación para la Evaluación del Desempeño Laboral, para las diferentes Modalidades de Vinculación del personal Administrativo, los cuales se encuentran en revisión por parte de la Oficina Jurídica. Para el III Trimestre de 2025, se recibieron las observaciones realizadas por parte de la Oficina Jurídica, frente al Proyecto de Reglamentación para la Evaluación de Desempeño Laboral del personal Administrativo en la Universidad.	IV_período_(ene_a_dic)	Ninguna
NC-48-2024	Subdirección_de_Personal	Implementar un cronograma estructurado en la Universidad, para la recepción, seguimiento y control de las concordancias y evaluaciones del desempeño laboral.	1	Cronograma elaborado	1/02/2025	30/04/2025	Funcionamiento	Gestión_del_Talento_Humano	Ninguna	1	100,00%	Conforme a la Modalidad de vinculación del personal (Administrativo y Supernumerario), la Subdirección de Personal, tiene establecido el proceso de socios, para la ejecución y revisión de los formatos de Evaluación de Desempeño Laboral, conforme a los períodos de vinculación de personal, establecidos por parte de la Universidad. No se tiene aun un cronograma establecido. Para el IV Trimestre de 2025, se elaboró el Cronograma para la ejecución y seguimiento de las evaluaciones del desempeño para el cierre vigencia 2025 e inicio vigencia 2026, por lo cual se cargó la Evidencia en el Sistema Isolución, por tanto, se cierra acción.	IV_período_(ene_a_dic)	Ninguna
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	1	100,00%	Se llevó a cabo la jornada de Capacitación denominada: "Redacción de funciones, competencias y evaluación de desempeño laboral, así como de la presentación y manejo de los nuevos formatos que forman parte del proceso de Evaluación de Desempeño Laboral", dirigida al personal Directivo de la Universidad.	IV_período_(ene_a_dic)	Ninguna

NC-48-2024	Subdirección_de_Personal	Solicitar la aprobación del proyecto de la reglamentación, presentada por parte de la subdirecciones personal inherente al proceso de Evaluación de Desempeño Laboral en la Universidad.	1	Solicitud realizada	1/02/2025	30/04/2025	Funcionamiento	Gestión_del_Talento_Humano	Ninguna	1	100,00%	En el III Trimestre de 2025, se llevaron a cabo los ajustes al proyecto de reglamentación de la Evaluación de Desempeño Laboral, que fueron sometidos nuevamente para revisión de la OJU, mediante comunicación electrónica del dia 15 de septiembre de 2025. Para el IV Trimestre de 2025, se recibió el aval de la Oficina Jurídica sobre el proyecto de Reglamentación de la Evaluación de Desempeño Laboral, para la aplicación de la EVDL del personal de Carrera Administrativa y la EVOL para el personal en Nombramiento Provisional, proyecto que actualmente se encuentra ante la VAD, a espera de su aval para su posterior envío a la Rectora para su aprobación y firma correspondiente.	IV_período_(ene_a_dic)	Ninguna
NC-242-2025	Subdirección_de_Personal	Actualizar contenidos que forman parte del ministerio de la Subdirección de Personal	1	minisitio actualizado	1/10/2025	30/11/2025	Funcionamiento	Gestión_del_Talento_Humano	Ninguna	1	100,00%	Durante el IV Trimestre de 2025, se realizó la actualización de contenidos que forman parte del ministerio de la Subdirección de Personal, se carga la Evidencia en el Sistema Isolucion, para lo cual se cerró la acción.	IV_período_(ene_a_dic)	Esta Acción forma parte del Plan de Acción y de Mejoramiento de la Auditoría Combinada, realizada en el año 2025, cuyo manejo se llevará a cabo a partir del IV Trimestre de la presente vigencia.
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	Ninguna	1	100,00%	Durante el IV Trimestre de 2025, se realizó la solicitud de Concepto Jurídico ante la Oficina Jurídica, respecto al tratamiento y manejo de la No conformidad, y en consecuencia se cargó dicha evidencia en el Sistema Isolucion, lo que permitió el cierre de la acción.	IV_período_(ene_a_dic)	Esta Acción forma parte del Plan de Acción y de Mejoramiento de la Auditoría Combinada, realizada en el año 2025, cuyo manejo se llevará a cabo a partir del IV Trimestre de la presente vigencia.
NC-241-2025	Subdirección_de_Personal	Realizar mesa de trabajo con la Vicerrectoría Administrativa y Financiera, la Oficina de Desarrollo y Planeación y la Subdirección de Personal, para definir fechas y planeación de afiliaciones y	1	Acta de reunión	1/10/2025	30/11/2025	Funcionamiento	Gestión_del_Talento_Humano	Ninguna	1	100,00%	En el IV Trimestre de 2025, se llevó a cabo una mesa de trabajo con la Oficina de Desarrollo y Planeación y la Vicerrectoría Administrativa, el dia 04 de noviembre del presente año, para definir las fechas de tratamiento y solución a los problemas presentados en la afiliación a la EPS y ARL, para lo cual se cargó el documento Acta de Reunión en Sistema Isolucion, con la decisión sobre la gestión de afiliaciones en seguridad social, que dio cierre a la acción.	IV_período_(ene_a_dic)	Esta Acción forma parte del Plan de Acción y de Mejoramiento de la Auditoría Combinada, realizada en el año 2025, cuyo manejo se llevará a cabo a partir del IV Trimestre de la presente vigencia.
117	Subdirección_de_Personal	Realizar nombramientos en provisionalidad	30	Nombramientos en provisionalidad realizados	1/02/2025	30/11/2025	Funcionamiento	Gestión_del_Talento_Humano	Ninguna	22	73,33%	De acuerdo con los estudios técnicos realizados por parte de la Subdirección de Personal, con el objeto de lograr el mejoramiento del personal administrativo y supernumerario al servicio de la Universidad, y para garantizar la adecuada prestación de servicios en las diferentes unidades académicas y administrativas, conforme al estado actual de la planta de personal Administrativo, se llevó a cabo el nombramiento de 5 personas a la planta en nombramiento provisional para el II Trimestre de 2025, lo cual equivale a un total de la vigencia anual, que asciende a 10 nombramientos en provisionalidad. Para el III Trimestre de 2025, se llevaron a cabo 7 nombramientos provisionales y prórrogas de provisionalidad, lo cual equivale a un total de la vigencia anual, que asciende a 17 personas. Para el IV Trimestre de 2025, se llevaron a cabo 5 nombramientos provisionales y prórrogas de provisionalidad, lo cual equivale a un total de la vigencia anual, que asciende a 22 personas. Funcionarios administrativos: 224 Funcionarios vinculados en provisión: 192 Funcionarios nombrados y prorrogados en provisión: 56 En el IV trimestre de 2025, se llevó a cabo el nombramiento de 5 personas.	IV_período_(ene_a_dic)	Ninguna
74	Subdirección_de_Personal	Estructurar el plan de capacitación de la vigencia 2025	1	Plan de capacitación estructurado	15/01/2025	28/02/2025	Funcionamiento	Gestión_del_Talento_Humano	Ninguna	1	100,00%	La Subdirección de Personal, conforme al levantamiento de necesidades de capacitación, ante las diferentes Dependencias de la Universidad, estructuró el Plan de Capacitación de la UPN - Vigencia 2025.	IV_período_(ene_a_dic)	Ninguna
OM-117-2024	Subdirección_de_Personal	Solicitar el cambio de codificación para los instructivos INS-GTH-002 e INS-GTH-003, de conformidad con la normatividad interna	1	Solicitud	11/09/2025	14/11/2025	Funcionamiento	Gestión_del_Talento_Humano	Ninguna	1	100,00%	Se solicitó a la ODP cambio en codificación de instructivos, los cambios quedaron realizados en Isolucion	IV_período_(ene_a_dic)	Ninguna