ANEXO 1 PAA

ENTIDAD: Alcaldía Municipal de Ocaña
Dependencia del Sujeto: CINE MUSEO AYDE ESPINOSA
Sujeto de Control: 0
Vigencia Fiscal: 2017
Periodicidad de Seguimiento: Trimestral
Fecha de Publicación: 31-ene-17

Número de Hallazgo	Origen Hallazgo	Descripción Hallazgo (Cría. de 10 caracteres)	Causas del Hallazgo	Efecto del Hallazgo	Acción de mejoramiento	Objetivo	Descripción de las Metas	Responsable de la Ejecución de la Acción de Mejora	Dependencia de la Ejecución	Fecha Inicio Meta	Fecha Terminación Meta	Unidad de Medida de la Meta	Cantidad de la Acción Para Cumplir la Meta	Cantidad Ejecutada de la Acción Para Cumplir la Meta	Cantidad Pendiente de la Acción Para Cumplir la Meta	% Avance Físico de la Acción Correctiva	Efectividad de la acción	
																	I	II
1		Inexactitud en el registro de los ingresos	Desconocimiento de la normatividad vigente para el registro de los ingresos	Inexactitud en los estados contables	Revisar de manera periódica los estados contables, para evitar inexactitud en los mismos	Mantener de manera periódica los estados contables, para evitar inexactitud en los mismos	Tener estados contables actualizados y sin inexactitud	Informe de Contabilidad	Contabilidad	01-ene-17	31-dic-17	Informe	4	4	0	100		
																100		
																100		

ANEXO 1 PAA

ENTIDAD: Alcaldía Municipal de Ocaña
Dependencia del Sujeto: CINE MUSEO AYDE ESPINOSA
Sujeto de Control: 0
Vigencia Fiscal: 2017
Periodicidad de Seguimiento: Trimestral
Fecha de Publicación: 31-ene-17
Fecha de Suscripción: 31-ene-17
Fecha de Publicación: 31-ene-17

Número de Hallazgo	Origen Hallazgo	Descripción Hallazgo (Cría. de 10 caracteres)	Causas del Hallazgo	Efecto del Hallazgo	Acción de mejoramiento	Objetivo	Descripción de las Metas	Responsable de la Ejecución de la Acción de Mejora	Dependencia de la Ejecución	Fecha Inicio Meta	Fecha Terminación Meta	Unidad de Medida de la Meta	Cantidad de la Acción Para Cumplir la Meta	Cantidad Ejecutada de la Acción Para Cumplir la Meta	Cantidad Pendiente de la Acción Para Cumplir la Meta	% Avance Físico de la Acción Correctiva	Efectividad de la acción	
																	I	II
2	CONTRO	Incumplimiento del Artículo 17 de la Ley 1150 de 2007 en la aplicación de la modalidad de selección abreviada de menor cuantía sin tener en cuenta el valor del contrato para su aplicación. Lo anterior, se evidencia en el contrato de prestación de servicios profesionales No. 001 de 2016 suscrito con el señor Jorge Luis Ortega Ortega, por valor de $2.000.000 pesos, en el cual se pagaron honorarios por un valor de $1.000.000 pesos, en el cual se pagaron honorarios por un valor de $1.000.000 pesos, en el cual se pagaron honorarios por un valor de $1

3	CORREO	Revisar que el contenido de los correos, corresponda a una actividad organizada de manera adecuada, cuyos parámetros de información se encuentren en el formato establecido, de acuerdo a la información requerida del consultor, verificando que la información sea completa y que cumpla con los requisitos establecidos en el objeto	Del cumplimiento de los parámetros establecidos en el formato de información requerida, se verificará que la información sea completa y cumpla con los requisitos establecidos en el objeto	Del cumplimiento de los parámetros establecidos en el formato de información requerida, se verificará que la información sea completa y cumpla con los requisitos establecidos en el objeto	Informe de cumplimiento de los parámetros establecidos en el formato de información requerida, se verificará que la información sea completa y cumpla con los requisitos establecidos en el objeto	Cumplir con los parámetros establecidos en el formato de información requerida, de acuerdo a la información requerida del consultor, verificando que la información sea completa y cumpla con los requisitos establecidos en el objeto	Verificar que la información requerida en el formato de información requerida, se encuentre completa y cumpla con los requisitos establecidos en el objeto	Informe de verificación	1	CONTINUA	CUALITATIVA	CUB	1	100%	100%	100%	1		

Contrato – Mantenimiento de Escuelas

Representante legal JOSE MANUEL ROSE MENDOZA

NIT 830054539-1

Contrato de Interventoría 1017

Contratista Interventoría

Periodo Evaluado 01-Jun-2020 - 30-Jun-2020

Informe Mensual

Número de Actividad	Código Actividad	Descripción Actividad (Incluir Ítem de Especificación)	Fuente del Hallazgo	Efecto del Hallazgo	Acción de mejoramiento	Objetivo	Descripción de la Meta	Responsabilidad de control de la calidad del Contrato	Periodicidad de control	Tipo de Indicador	Fórmula del Indicador	Valor Ponderado Meta	Cantidad Ejecutada de la actividad en el periodo de informe	Cantidad Ejecutada de la actividad en el periodo de informe	Cantidad acumulada ejecutada a la fecha de informe	Cantidad acumulada ejecutada a la fecha de informe	Cantidad acumulada ejecutada a la fecha de informe	Cantidad acumulada ejecutada a la fecha de informe	Cantidad acumulada ejecutada a la fecha de informe	Observaciones de la actividad	
4	CORREO	Revisar que el contenido de los correos, corresponda a una actividad organizada de manera adecuada, cuyos parámetros de información se encuentren en el formato establecido, de acuerdo a la información requerida del consultor, verificando que la información sea completa y que cumpla con los requisitos establecidos en el objeto	Informe de Cumplimiento de los parámetros establecidos en el formato de información requerida, se verificará que la información sea completa y cumpla con los requisitos establecidos en el objeto	Informe de Cumplimiento de los parámetros establecidos en el formato de información requerida, se verificará que la información sea completa y cumpla con los requisitos establecidos en el objeto	Informe de Cumplimiento de los parámetros establecidos en el formato de información requerida, se verificará que la información sea completa y cumpla con los requisitos establecidos en el objeto	Cumplir con los parámetros establecidos en el formato de información requerida, de acuerdo a la información requerida del consultor, verificando que la información sea completa y cumpla con los requisitos establecidos en el objeto	Verificar que la información requerida en el formato de información requerida, se encuentre completa y cumpla con los requisitos establecidos en el objeto	Informe de verificación	1	CONTINUA	CUALITATIVA	CUB	1	100%	100%	100%	1		

Contrato – Mantenimiento de Escuelas

Representante legal JOSE MANUEL ROSE MENDOZA

NIT 830054539-1

Contrato de Interventoría 1017

Contratista Interventoría

Periodo Evaluado 01-Jun-2020 - 30-Jun-2020

Informe Mensual

Número de Actividad	Código Actividad	Descripción Actividad (Incluir Ítem de Especificación)	Fuente del Hallazgo	Efecto del Hallazgo	Acción de mejoramiento	Objetivo	Descripción de la Meta	Responsabilidad de control de la calidad del Contrato	Periodicidad de control	Tipo de Indicador	Fórmula del Indicador	Valor Ponderado Meta	Cantidad Ejecutada de la actividad en el periodo de informe	Cantidad Ejecutada de la actividad en el periodo de informe	Cantidad acumulada ejecutada a la fecha de informe	Cantidad acumulada ejecutada a la fecha de informe	Cantidad acumulada ejecutada a la fecha de informe	Cantidad acumulada ejecutada a la fecha de informe	Cantidad acumulada ejecutada a la fecha de informe	Observaciones de la actividad	
5	CORREO	Elaboración cuadro de Excel con contenido del mes de Junio, con información de los correos de la interventoría	Los artículos 101 y 102 del Código Disciplinario Único establecen que los servidores públicos son responsables por el cumplimiento de las funciones inherentes a su cargo	Incumplimiento de las funciones establecidas en el manual de interventoría, que da lugar a sanciones disciplinarias y penales	Mantener un control de cada informe, mediante un cronograma de actividades, que permita el cumplimiento de las metas establecidas	Cumplir con el cronograma establecido	Realizar un cuadro de Excel con el contenido de los correos de la interventoría	Elaboración cuadro de Excel	CONTINUA	CUALITATIVA	CUB	1	100%	1	100%	1	100%			

2	1/02/2021	**PRUEBAS DEL A. ANTECEDENTE DE LA CONDENA POR DELITO DE HOMICIDIO CULPOSO EN ACCIDENTE DE TRANSITO ARTICULO 109 CP.** Se ordena la prueba de oficio de la Sala Civil de Decisión de Descongestión de Medellín, para que allegue el expediente que contiene el proceso de responsabilidad civil extracontractual que se adelantó en su contra por los perjuicios causados con ocasión del accidente de tránsito ocurrido el 12 de diciembre de 2011 en la vía Medellín - Bogotá, en el sector de la Quiebra, en el municipio de Barbosa, Antioquia, en el que perdieron la vida los ciudadanos Jorge Iván Ríos Ríos y Luis Fernando Ríos Ríos, quienes se movilizaban en la motocicleta de su propiedad, que fue colisionada por el vehículo de propiedad del ahora condenado, Jorge Iván Ríos Ríos, quien se movilizaba en el vehículo de su propiedad, que fue colisionado por el vehículo de propiedad del ahora condenado.	Ejecutoria de la sentencia condenatoria. Ejecutoria de la providencia que ordena la prueba. Ejecutoria de la providencia que ordena la prueba. Ejecutoria de la providencia que ordena la prueba

15	14/09/21	**FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN INTERINSTITUCIONAL DE LA ESTRATEGIA DE ATENCIÓN INTEGRAL AL CONSUMIDOR DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS EN ZONA RURAL**	Contribuir a la mejora de la calidad de vida de los habitantes de la zona rural del municipio de Medellín a partir de la formulación y evaluación de una estrategia de atención integral al consumidor de sustancias psicoactivas, con el fin de que los habitantes de la zona rural del municipio de Medellín, mejoren su calidad de vida y su participación en la sociedad. Fortalecer la participación ciudadana y la corresponsabilidad de los actores institucionales y comunitarios en la formulación y evaluación de la estrategia.	Al 31 de diciembre de 2021 se habrá diseñado la estrategia de atención integral al consumidor de sustancias psicoactivas en la zona rural del municipio de Medellín, con la participación de los actores institucionales y comunitarios.	Diseño de la estrategia de atención integral al consumidor de sustancias psicoactivas en la zona rural del municipio de Medellín.	Al 31 de diciembre de 2021 se habrá diseñado la estrategia de atención integral al consumidor de sustancias psicoactivas en la zona rural del municipio de Medellín.	Diseñar una estrategia de atención integral al consumidor de sustancias psicoactivas en la zona rural del municipio de Medellín.	Diseño de la estrategia de atención integral al consumidor de sustancias psicoactivas en la zona rural del municipio de Medellín.	Diseñar una estrategia de atención integral al consumidor de sustancias psicoactivas en la zona rural del municipio de Medellín.	1	Unica	01/01/2021	31/12/2021	0	1	0%	25%	25%	25%		

Alcalde : Alfonso Salazar Jaramillo
Secretario de Salud : Juan Gonzalo Jaramillo Jaramillo
Periodo Evaluado : 2020-2023
Fecha de Corte de Cifras : 2020-2021
Fecha de publicación : 31/01/2021
Corte de Publicación : Cuatrimestral

Número de Línea Estratégica	Código Programa	Descripción Programa (Tipo, Nro. Nr. Nombre)	Nombre del Programa	Metas del Programa	Acciones del Programa	Objetivo	Descripción de la Meta	Responsable de la meta en Salud	Unidad de Medida	Línea Base Cuatrienio	Meta Cuatrienio Meta	Meta Anual	Acumulado Meta de Bienestar	Cumplimiento de la meta de bienestar	Rango Cumplimiento Meta Bienestar	Rango Cumplimiento Meta Bienestar (Colores)	Cumplimiento Cuatrienio	Meta desde la cuenta		
1	14/09/21	Meta descritiva: Cuatro (4) Mesas sectoriales para la formulación y evaluación de políticas, planes, programas y capacidades sectoriales del municipio frente a la salud	1. Fortalecer en los ciudadanos y en las instituciones la participación ciudadana y social en la toma de decisiones en salud. 2. Mejorar la participación ciudadana y social en la toma de decisiones en salud	Cuatro (4) Mesas sectoriales para la formulación y evaluación de políticas, planes, programas y capacidades sectoriales del municipio frente a la salud. Cuatro (4) Mesas sectoriales para la formulación y evaluación de políticas, planes, programas y capacidades sectoriales del municipio frente a la salud.	Al 31 de diciembre de 2023 se habrá logrado que cuatro (4) mesas sectoriales para la formulación y evaluación de políticas, planes, programas y capacidades sectoriales del municipio frente a la salud, se hayan formulado y evaluado.	Al 31 de diciembre de 2023 se habrá logrado que cuatro (4) mesas sectoriales para la formulación y evaluación de políticas, planes, programas y capacidades sectoriales del municipio frente a la salud, se hayan formulado y evaluado.	Formular y evaluar políticas, planes, programas y capacidades sectoriales del municipio frente a la salud.	Número de Mesas de Trabajo sectoriales para la formulación y evaluación de políticas, planes, programas y capacidades sectoriales del municipio frente a la salud. Número de Mesas de Trabajo sectoriales para la formulación y evaluación de políticas, planes, programas y capacidades sectoriales del municipio frente a la salud.	Secretaría de Salud	0	Ts-dia-.01	2-dia-.01	0,5	0	0%	25%	25%	25%	100%	
2	14/09/21	Meta descritiva: Cuatro (4) Mesas de trabajo para la formulación y evaluación de políticas, planes, programas y capacidades sectoriales del municipio frente a la salud. Cuatro (4) Mesas de trabajo para la formulación y evaluación de políticas, planes, programas y capacidades sectoriales del municipio frente a la salud.	1. Fortalecer en los ciudadanos y en las instituciones la participación ciudadana y social en la toma de decisiones en salud. 2. Mejorar la participación ciudadana y social en la toma de decisiones en salud.	Cuatro (4) Mesas de trabajo para la formulación y evaluación de políticas, planes, programas y capacidades sectoriales del municipio frente a la salud. Cuatro (4) Mesas de trabajo para la formulación y evaluación de políticas, planes, programas y capacidades sectoriales del municipio frente a la salud.	Al 31 de diciembre de 2023 se habrá logrado que cuatro (4) mesas de trabajo para la formulación y evaluación de políticas, planes, programas y capacidades sectoriales del municipio frente a la salud, se hayan formulado y evaluado.	Al 31 de diciembre de 2023 se habrá logrado que cuatro (4) mesas de trabajo para la formulación y evaluación de políticas, planes, programas y capacidades sectoriales del municipio frente a la salud, se hayan formulado y evaluado.	Formular y evaluar políticas, planes, programas y capacidades sectoriales del municipio frente a la salud.	Número de Mesas de trabajo para la formulación y evaluación de políticas, planes, programas y capacidades sectoriales del municipio frente a la salud. Número de Mesas de trabajo para la formulación y evaluación de políticas, planes, programas y capacidades sectoriales del municipio frente a la salud.	Mesas de trabajo	0	Ts-dia-.01	2-dia-.01	0,5	0	0%	25%	25%	25%	100%	
3	14/09/21	Meta descritiva: Cuatro (4) Mesas de trabajo para la formulación y evaluación de políticas, planes, programas y capacidades sectoriales del municipio frente a la salud. Cuatro (4) Mesas de trabajo para la formulación y evaluación de políticas, planes, programas y capacidades sectoriales del municipio frente a la salud.	1. Fortalecer en los ciudadanos y en las instituciones la participación ciudadana y social en la toma de decisiones en salud. 2. Mejorar la participación ciudadana y social en la toma de decisiones en salud.	Cuatro (4) Mesas de trabajo para la formulación y evaluación de políticas, planes, programas y capacidades sectoriales del municipio frente a la salud. Cuatro (4) Mesas de trabajo para la formulación y evaluación de políticas, planes, programas y capacidades sectoriales del municipio frente a la salud.	Al 31 de diciembre de 2023 se habrá logrado que cuatro (4) mesas de trabajo para la formulación y evaluación de políticas, planes, programas y capacidades sectoriales del municipio frente a la salud, se hayan formulado y evaluado.	Al 31 de diciembre de 2023 se habrá logrado que cuatro (4) mesas de trabajo para la formulación y evaluación de políticas, planes, programas y capacidades sectoriales del municipio frente a la salud, se hayan formulado y evaluado.	Formular y evaluar políticas, planes, programas y capacidades sectoriales del municipio frente a la salud.	Número de Mesas de trabajo para la formulación y evaluación de políticas, planes, programas y capacidades sectoriales del municipio frente a la salud. Número de Mesas de trabajo para la formulación y evaluación de políticas, planes, programas y capacidades sectoriales del municipio frente a la salud.	Mesas de trabajo	0	Ts-dia-.01	2-dia-.01	0,5	0	0%	25%	25%	25%	100%	
4	14/09/21	Meta descritiva: Cuatro (4) Mesas de trabajo para la formulación y evaluación de políticas, planes, programas y capacidades sectoriales del municipio frente a la salud. Cuatro (4) Mesas de trabajo para la formulación y evaluación de políticas, planes, programas y capacidades sectoriales del municipio frente a la salud.	1. Fortalecer en los ciudadanos y en las instituciones la participación ciudadana y social en la toma de decisiones en salud. 2. Mejorar la participación ciudadana y social en la toma de decisiones en salud.	Cuatro (4) Mesas de trabajo para la formulación y evaluación de políticas, planes, programas y capacidades sectoriales del municipio frente a la salud. Cuatro (4) Mesas de trabajo para la formulación y evaluación de políticas, planes, programas y capacidades sectoriales del municipio frente a la salud.	Al 31 de diciembre de 2023 se habrá logrado que cuatro (4) mesas de trabajo para la formulación y evaluación de políticas, planes, programas y capacidades sectoriales del municipio frente a la salud, se hayan formulado y evaluado.	Al 31 de diciembre de 2023 se habrá logrado que cuatro (4) mesas de trabajo para la formulación y evaluación de políticas, planes, programas y capacidades sectoriales del municipio frente a la salud, se hayan formulado y evaluado.	Formular y evaluar políticas, planes, programas y capacidades sectoriales del municipio frente a la salud.	Número de Mesas de trabajo para la formulación y evaluación de políticas, planes, programas y capacidades sectoriales del municipio frente a la salud. Número de Mesas de trabajo para la formulación y evaluación de políticas, planes, programas y capacidades sectoriales del municipio frente a la salud.	Mesas de trabajo	0	Ts-dia-.01	2-dia-.01	0,5	0	0%	25%	25%	25%	100%	
5	14/09/21	Diseño de una caracterización de los adultos mayores en la zona rural del municipio de Medellín	1. Fortalecer en los ciudadanos y en las instituciones la participación ciudadana y social en la toma de decisiones en salud. 2. Mejorar la participación ciudadana y social en la toma de decisiones en salud.	Un (1) diseño de una caracterización de los adultos mayores en la zona rural del municipio de Medellín. Un (1) diseño de una caracterización de los adultos mayores en la zona rural del municipio de Medellín.	Al 31 de diciembre de 2021 se habrá logrado que un (1) diseño de una caracterización de los adultos mayores en la zona rural del municipio de Medellín, se haya diseñado.	Al 31 de diciembre de 2021 se habrá logrado que un (1) diseño de una caracterización de los adultos mayores en la zona rural del municipio de Medellín, se haya diseñado.	Diseñar una caracterización de los adultos mayores en la zona rural del municipio de Medellín.	Número de diseños de una caracterización de los adultos mayores en la zona rural del municipio de Medellín. Número de diseños de una caracterización de los adultos mayores en la zona rural del municipio de Medellín.	Diseños de una caracterización de los adultos mayores en la zona rural del municipio de Medellín.	Secretaría de Salud	0	Ts-dia-.01	2-dia-.01	0,5	0	0%	25%	25%	25%	100%	
6	14/09/21	Diseño de una caracterización de los adolescentes en la zona rural del municipio de Medellín	1. Fortalecer en los ciudadanos y en las instituciones la participación ciudadana y social en la toma de decisiones en salud. 2. Mejorar la participación ciudadana y social en la toma de decisiones en salud.	Un (1) diseño de una caracterización de los adolescentes en la zona rural del municipio de Medellín. Un (1) diseño de una caracterización de los adolescentes en la zona rural del municipio de Medellín.	Al 31 de diciembre de 2021 se habrá logrado que un (1) diseño de una caracterización de los adolescentes en la zona rural del municipio de Medellín, se haya diseñado.	Al 31 de diciembre de 2021 se habrá logrado que un (1) diseño de una caracterización de los adolescentes en la zona rural del municipio de Medellín, se haya diseñado.	Diseñar una caracterización de los adolescentes en la zona rural del municipio de Medellín.	Número de diseños de una caracterización de los adolescentes en la zona rural del municipio de Medellín. Número de diseños de una caracterización de los adolescentes en la zona rural del municipio de Medellín.	Diseños de una caracterización de los adolescentes en la zona rural del municipio de Medellín.	Secretaría de Salud	0	Ts-dia-.01	2-dia-.01	0,5	0	0%	25%	25%	25%	100%	
7	14/09/21	Diseño de una caracterización de los adultos mayores en la zona urbana del municipio de Medellín	1. Fortalecer en los ciudadanos y en las instituciones la participación ciudadana y social en la toma de decisiones en salud. 2. Mejorar la participación ciudadana y social en la toma de decisiones en salud.	Un (1) diseño de una caracterización de los adultos mayores en la zona urbana del municipio de Medellín. Un (1) diseño de una caracterización de los adultos mayores en la zona urbana del municipio de Medellín.	Al 31 de diciembre de 2021 se habrá logrado que un (1) diseño de una caracterización de los adultos mayores en la zona urbana del municipio de Medellín, se haya diseñado.	Al 31 de diciembre de 2021 se habrá logrado que un (1) diseño de una caracterización de los adultos mayores en la zona urbana del municipio de Medellín, se haya diseñado.	Diseñar una caracterización de los adultos mayores en la zona urbana del municipio de Medellín.	Número de diseños de una caracterización de los adultos mayores en la zona urbana del municipio de Medellín. Número de diseños de una caracterización de los adultos mayores en la zona urbana del municipio de Medellín.	Diseños de una caracterización de los adultos mayores en la zona urbana del municipio de Medellín.	Secretaría de Salud	0	Ts-dia-.01	2-dia-.01	0,5	0	0%	25%	25%	25%	100%	
8	14/09/21	Diseño de una caracterización de los niños y niñas en la zona urbana del municipio de Medellín	1. Fortalecer en los ciudadanos y en las instituciones la participación ciudadana y social en la toma de decisiones en salud. 2. Mejorar la participación ciudadana y social en la toma de decisiones en salud.	Un (1) diseño de una caracterización de los niños y niñas en la zona urbana del municipio de Medellín. Un (1) diseño de una caracterización de los niños y niñas en la zona urbana del municipio de Medellín.	Al 31 de diciembre de 2021 se habrá logrado que un (1) diseño de una caracterización de los niños y niñas en la zona urbana del municipio de Medellín, se haya diseñado.	Al 31 de diciembre de 2021 se habrá logrado que un (1) diseño de una caracterización de los niños y niñas en la zona urbana del municipio de Medellín, se haya diseñado.	Diseñar una caracterización de los niños y niñas en la zona urbana del municipio de Medellín.	Número de diseños de una caracterización de los niños y niñas en la zona urbana del municipio de Medellín. Número de diseños de una caracterización de los niños y niñas en la zona urbana del municipio de Medellín.	Diseños de una caracterización de los niños y niñas en la zona urbana del municipio de Medellín.	Secretaría de Salud	0	Ts-dia-.01	2-dia-.01	0,5	0	0%	25%	25%	25%	100%	
9	14/09/21	Diseño de una caracterización de los niños y niñas en la zona rural del municipio de Medellín	1. Fortalecer en los ciudadanos y en las instituciones la participación ciudadana y social en la toma de decisiones en salud. 2. Mejorar la participación ciudadana y social en la toma de decisiones en salud.	Un (1) diseño de una caracterización de los niños y niñas en la zona rural del municipio de Medellín. Un (1) diseño de una caracterización de los niños y niñas en la zona rural del municipio de Medellín.	Al 31 de diciembre de 2021 se habrá logrado que un (1) diseño de una caracterización de los niños y niñas en la zona rural del municipio de Medellín, se haya diseñado.	Al 31 de diciembre de 2021 se habrá logrado que un (1) diseño de una caracterización de los niños y niñas en la zona rural del municipio de Medellín, se haya diseñado.	Diseñar una caracterización de los niños y niñas en la zona rural del municipio de Medellín.	Número de diseños de una caracterización de los niños y niñas en la zona rural del municipio de Medellín. Número de diseños de una caracterización de los niños y niñas en la zona rural del municipio de Medellín.	Diseños de una caracterización de los niños y niñas en la zona rural del municipio de Medellín.	Secretaría de Salud	0	Ts-dia-.01	2-dia-.01	0,5	0	0%	25%	25%	25%	100%	
10	14/09/21	Diseño de una caracterización de los niños y niñas en la zona urbana del municipio de Medellín	1. Fortalecer en los ciudadanos y en las instituciones la participación ciudadana y social en la toma de decisiones en salud. 2. Mejorar la participación ciudadana y social en la toma de decisiones en salud.	Un (1) diseño de una caracterización de los niños y niñas en la zona urbana del municipio de Medellín. Un (1) diseño de una caracterización de los niños y niñas en la zona urbana del municipio de Medellín.	Al 31 de diciembre de 2021 se habrá logrado que un (1) diseño de una caracterización de los niños y niñas en la zona urbana del municipio de Medellín, se haya diseñado.	Al 31 de diciembre de 2021 se habrá logrado que un (1) diseño de una caracterización de los niños y niñas en la zona urbana del municipio de Medellín, se haya diseñado.	Diseñar una caracterización de los niños y niñas en la zona urbana del municipio de Medellín.	Número de diseños de una caracterización de los niños y niñas en la zona urbana del municipio de Medellín. Número de diseños de una caracterización de los niños y niñas en la zona urbana del municipio de Medellín.	Diseños de una caracterización de los niños y niñas en la zona urbana del municipio de Medellín.	Secretaría de Salud	0	Ts-dia-.01	2-dia-.01	0,5	0	0%	25%	25%	25%	100%	

23	CARRERA	Diseño de condimentos de cocina a base de plantas medicinales para el uso en restaurantes ubicados en el Valle del Cauca	Se realizará una revisión bibliográfica de los condimentos de cocina a base de plantas medicinales, a través de la información recolectada se realizará una matriz de selección de los condimentos a elaborar, se realizará la formulación de los condimentos seleccionados, se realizará la caracterización fisicoquímica de los condimentos elaborados, se realizará la caracterización microbiológica de los condimentos elaborados, se realizará la caracterización sensorial de los condimentos elaborados, se realizará la caracterización de los condimentos elaborados, se realizará la caracterización de los condimentos elaborados, se realizará la caracterización

Entidad: Municipio de Arauca
Representante Legal: JOSE ROMER JAIME BERMUDEZ
NIT: 800095813-4
Fecha de Publicación: 04/01/2021
Fecha de Actualización: 31/12/2021

Mapa de Riesgos de Corrupción

Número de riesgo de corrupción	Riesgo Asociado	Descripción del Riesgo (Ej.: Acción u Omisión + Uso indebido de poder + Generar beneficio a terceros)	Causas del riesgo	Efectos del riesgo	Acciones de contingencia	Objetivo	Responsable del plan de tratamiento	Frecuencia de medición de la acción	Fecha inicio acciones	Fecha terminación acciones	Riesgo inherente	Probabilidad de ocurrencia del riesgo inherente	Impacto de ocurrencia del riesgo inherente	Zona de riesgo inherente (probabilidad por impacto)	Controles asociados a cada actividad	Probabilidad de ocurrencia del riesgo residual (después de controles)	Impacto de ocurrencia del riesgo residual (después de controles)	Zona de riesgo residual (probabilidad por impacto)	Opción de manejo del riesgo	Actividad de control
1	CORREO	Envío de información a través de correo institucional con el propósito de obtener beneficios propios o de terceros, que afecten el desarrollo de la función pública	1. Ausencia de procedimiento para el manejo de la información 2. Falta de controles en el manejo de la información 3. Falta de seguimiento a los controles establecidos 4. Desconocimiento de la normatividad por parte de los servidores públicos 5. Falta de conciencia de los servidores públicos 6. Falta de conocimiento de los servidores públicos 7. Falta de conciencia de los servidores públicos 8. Falta de conocimiento de los servidores públicos	Sanciones disciplinarias 2. Sanciones penales 3. Sanciones fiscales 4. Sanciones administrativas 5. Pérdida de credibilidad 6. Pérdida de confianza 7. Pérdida de información 8. Pérdida de información 9. Pérdida de información 10. Pérdida de información 11. Pérdida de información 12. Pérdida de información 13. Pérdida de información 14. Pérdida de información 15. Pérdida de información 16. Pérdida de información 17. Pérdida de información 18. Pérdida de información 19. Pérdida de información 20. Pérdida de información 21. Pérdida de información 22. Pérdida de información 23. Pérdida de información 24. Pérdida de información 25. Pérdida de información 26. Pérdida de información 27. Pérdida de información 28. Pérdida de información 29. Pérdida de información 30. Pérdida de información 31. Pérdida de información 32. Pérdida de información 33. Pérdida de información 34. Pérdida de información 35. Pérdida de información 36. Pérdida de información 37. Pérdida de información 38. Pérdida de información 39. Pérdida de información 40. Pérdida de información 41. Pérdida de información 42. Pérdida de información 43. Pérdida de información 44. Pérdida de información 45. Pérdida de información 46. Pérdida de información 47. Pérdida de información 48. Pérdida de información 49. Pérdida de información 50. Pérdida de información 51. Pérdida de información 52. Pérdida de información 53. Pérdida de información 54. Pérdida de información 55. Pérdida de información 56. Pérdida de información 57. Pérdida de información 58. Pérdida de información 59. Pérdida de información 60. Pérdida de información 61. Pérdida de información 62. Pérdida de información 63. Pérdida de información 64. Pérdida de información 65. Pérdida de información 66. Pérdida de información 67. Pérdida de información 68. Pérdida de información 69. Pérdida de información 70. Pérdida de información 71. Pérdida de información 72. Pérdida de información 73. Pérdida de información 74. Pérdida de información 75. Pérdida de información 76. Pérdida de información 77. Pérdida de información 78. Pérdida de información 79. Pérdida de información 80. Pérdida de información 81. Pérdida de información 82. Pérdida de información 83. Pérdida de información 84. Pérdida de información 85. Pérdida de información 86. Pérdida de información 87. Pérdida de información 88. Pérdida de información 89. Pérdida de información 90. Pérdida de información 91. Pérdida de información 92. Pérdida de información 93. Pérdida de información 94. Pérdida de información 95. Pérdida de información 96. Pérdida de información 97. Pérdida de información 98. Pérdida de información 99. Pérdida de información 100. Pérdida de información	Reducir el riesgo de corrupción a un nivel aceptable	Secretaria de Hacienda	1	1-ene.-21	31-dic.-21	50	5	250	50	5	50		
2	CORREO	Envío de información a través de correo institucional con el propósito de obtener beneficios propios o de terceros, que afecten el desarrollo de la función pública	1. Ausencia de procedimiento para el manejo de la información 2. Falta de controles en el manejo de la información 3. Falta de seguimiento a los controles establecidos 4. Desconocimiento de la normatividad por parte de los servidores públicos 5. Falta de conciencia de los servidores públicos 6. Falta de conocimiento de los servidores públicos 7. Falta de conciencia de los servidores públicos 8. Falta de conocimiento de los servidores públicos	Sanciones disciplinarias 2. Sanciones penales 3. Sanciones fiscales 4. Sanciones administrativas 5. Pérdida de credibilidad 6. Pérdida de confianza 7. Pérdida de información 8. Pérdida de información 9. Pérdida de información 10. Pérdida de información 11. Pérdida de información 12. Pérdida de información 13. Pérdida de información 14. Pérdida de información 15. Pérdida de información 16. Pérdida de información 17. Pérdida de información 18. Pérdida de información 19. Pérdida de información 20. Pérdida de información 21. Pérdida de información 22. Pérdida de información 23. Pérdida de información 24. Pérdida de información 25. Pérdida de información 26. Pérdida de información 27. Pérdida de información 28. Pérdida de información 29. Pérdida de información 30. Pérdida de información 31. Pérdida de información 32. Pérdida de información 33. Pérdida de información 34. Pérdida de información 35. Pérdida de información 36. Pérdida de información 37. Pérdida de información 38. Pérdida de información 39. Pérdida de información 40. Pérdida de información 41. Pérdida de información 42. Pérdida de información 43. Pérdida de información 44. Pérdida de información 45. Pérdida de información 46. Pérdida de información 47. Pérdida de información 48. Pérdida de información 49. Pérdida de información 50. Pérdida de información 51. Pérdida de información 52. Pérdida de información 53. Pérdida de información 54. Pérdida de información 55. Pérdida de información 56. Pérdida de información 57. Pérdida de información 58. Pérdida de información 59. Pérdida de información 60. Pérdida de información 61. Pérdida de información 62. Pérdida de información 63. Pérdida de información 64. Pérdida de información 65. Pérdida de información 66. Pérdida de información 67. Pérdida de información 68. Pérdida de información 69. Pérdida de información 70. Pérdida de información 71. Pérdida de información 72. Pérdida de información 73. Pérdida de información 74. Pérdida de información 75. Pérdida de información 76. Pérdida de información 77. Pérdida de información 78. Pérdida de información 79. Pérdida de información 80. Pérdida de información 81. Pérdida de información 82. Pérdida de información 83. Pérdida de información 84. Pérdida de información 85. Pérdida de información 86. Pérdida de información 87. Pérdida de información 88. Pérdida de información 89. Pérdida de información 90. Pérdida de información 91. Pérdida de información 92. Pérdida de información 93. Pérdida de información 94. Pérdida de información 95. Pérdida de información 96. Pérdida de información 97. Pérdida de información 98. Pérdida de información 99. Pérdida de información 100. Pérdida de información	Reducir el riesgo de corrupción a un nivel aceptable	Secretaria de Hacienda	1	1-ene.-21	31-dic.-21	50	5	250	50	5	50		
3	CORREO	Envío de información a través de correo institucional con el propósito de obtener beneficios propios o de terceros, que afecten el desarrollo de la función pública	1. Ausencia de procedimiento para el manejo de la información 2. Falta de controles en el manejo de la información 3. Falta de seguimiento a los controles establecidos 4. Desconocimiento de la normatividad por parte de los servidores públicos 5. Falta de conciencia de los servidores públicos 6. Falta de conocimiento de los servidores públicos 7. Falta de conciencia de los servidores públicos 8. Falta de conocimiento de los servidores públicos	Sanciones disciplinarias 2. Sanciones penales 3. Sanciones fiscales 4. Sanciones administrativas 5. Pérdida de credibilidad 6. Pérdida de confianza 7. Pérdida de información 8. Pérdida de información 9. Pérdida de información 10. Pérdida de información 11. Pérdida de información 12. Pérdida de información 13. Pérdida de información 14. Pérdida de información 15. Pérdida de información 16. Pérdida de información 17. Pérdida de información 18. Pérdida de información 19. Pérdida de información 20. Pérdida de información 21. Pérdida de información 22. Pérdida de información 23. Pérdida de información 24. Pérdida de información 25. Pérdida de información 26. Pérdida de información 27. Pérdida de información 28. Pérdida de información 29. Pérdida de información 30. Pérdida de información 31. Pérdida de información 32. Pérdida de información 33. Pérdida de información 34. Pérdida de información 35. Pérdida de información 36. Pérdida de información 37. Pérdida de información 38. Pérdida de información 39. Pérdida de información 40. Pérdida de información 41. Pérdida de información 42. Pérdida de información 43. Pérdida de información 44. Pérdida de información 45. Pérdida de información 46. Pérdida de información 47. Pérdida de información 48. Pérdida de información 49. Pérdida de información 50. Pérdida de información 51. Pérdida de información 52. Pérdida de información 53. Pérdida de información 54. Pérdida de información 55. Pérdida de información 56. Pérdida de información 57. Pérdida de información 58. Pérdida de información 59. Pérdida de información 60. Pérdida de información 61. Pérdida de información 62. Pérdida de información 63. Pérdida de información 64. Pérdida de información 65. Pérdida de información 66. Pérdida de información 67. Pérdida de información 68. Pérdida de información 69. Pérdida de información 70. Pérdida de información 71. Pérdida de información 72. Pérdida de información 73. Pérdida de información 74. Pérdida de información 75. Pérdida de información 76. Pérdida de información 77. Pérdida de información 78. Pérdida de información 79. Pérdida de información 80. Pérdida de información 81. Pérdida de información 82. Pérdida de información 83. Pérdida de información 84. Pérdida de información 85. Pérdida de información 86. Pérdida de información 87. Pérdida de información 88. Pérdida de información 89. Pérdida de información 90. Pérdida de información 91. Pérdida de información 92. Pérdida de información 93. Pérdida de información 94. Pérdida de información 95. Pérdida de información 96. Pérdida de información 97. Pérdida de información 98. Pérdida de información 99. Pérdida de información 100. Pérdida de información	Reducir el riesgo de corrupción a un nivel aceptable	Secretaria de Hacienda	1	1-ene.-21	31-dic.-21	50	5	250	50	5	50		
4	CORREO	Incorporación de datos no reales durante el manejo de información	1. Ausencia de procedimiento para el manejo de la información 2. Falta de controles en el manejo de la información 3. Falta de seguimiento a los controles establecidos 4. Desconocimiento de la normatividad por parte de los servidores públicos 5. Falta de conciencia de los servidores públicos 6. Falta de conocimiento de los servidores públicos 7. Falta de conciencia de los servidores públicos 8. Falta de conocimiento de los servidores públicos	1. Sanciones disciplinarias 2. Sanciones penales 3. Sanciones fiscales 4. Sanciones administrativas 5. Pérdida de credibilidad 6. Pérdida de confianza 7. Pérdida de información 8. Pérdida de información 9. Pérdida de información 10. Pérdida de información 11. Pérdida de información 12. Pérdida de información 13. Pérdida de información 14. Pérdida de información 15. Pérdida de información 16. Pérdida de información 17. Pérdida de información 18. Pérdida de información 19. Pérdida de información 20. Pérdida de información 21. Pérdida de información 22. Pérdida de información 23. Pérdida de información 24. Pérdida de información 25. Pérdida de información 26. Pérdida de información 27. Pérdida de información 28. Pérdida de información 29. Pérdida de información 30. Pérdida de información 31. Pérdida de información 32. Pérdida de información 33. Pérdida de información 34. Pérdida de información 35. Pérdida de información 36. Pérdida de información 37. Pérdida de información 38. Pérdida de información 39. Pérdida de información 40. Pérdida de información 41. Pérdida de información 42. Pérdida de información 43. Pérdida de información 44. Pérdida de información 45. Pérdida de información 46. Pérdida de información 47. Pérdida de información 48. Pérdida de información 49. Pérdida de información 50. Pérdida de información 51. Pérdida de información 52. Pérdida de información 53. Pérdida de información 54. Pérdida de información 55. Pérdida de información 56. Pérdida de información 57. Pérdida de información 58. Pérdida de información 59. Pérdida de información 60. Pérdida de información 61. Pérdida de información 62. Pérdida de información 63. Pérdida de información 64. Pérdida de información 65. Pérdida de información 66. Pérdida de información 67. Pérdida de información 68. Pérdida de información 69. Pérdida de información 70. Pérdida de información 71. Pérdida de información 72. Pérdida de información 73. Pérdida de información 74. Pérdida de información 75. Pérdida de información 76. Pérdida de información 77. Pérdida de información 78. Pérdida de información 79. Pérdida de información 80. Pérdida de información 81. Pérdida de información 82. Pérdida de información 83. Pérdida de información 84. Pérdida de información 85. Pérdida de información 86. Pérdida de información 87. Pérdida de información 88. Pérdida de información 89. Pérdida de información 90. Pérdida de información 91. Pérdida de información 92. Pérdida de información 93. Pérdida de información 94. Pérdida de información 95. Pérdida de información 96. Pérdida de información 97. Pérdida de información 98. Pérdida de información 99. Pérdida de información 100. Pérdida de información	Reducir el riesgo de corrupción a un nivel aceptable	Secretaria de Hacienda	1	1-ene.-21	31-dic.-21	50	5	250	50	5	50		

Mapa de Riesgos de Gestión, Corrupción y Seguridad de la Información de la Alcaldía de Arauca vigencia 2021-2023

Entidad: Municipio de Arauca
Representante Legal: JOSE ROMER JAIME BERMUDEZ
NIT: 800095813-4
Fecha de Publicación: 04/01/2021
Responsable de Gestión: Todas las áreas de la Alcaldía, Secretaria de Planeación, y la oficina de Control Interno de la Alcaldía de Arauca vigencia 2021
Fecha de Actualización: 31/12/2021

Mapa de Riesgos

Número de riesgo de corrupción	Riesgo Asociado	Descripción del Riesgo (Ej.: Acción u Omisión + Uso indebido de poder + Generar beneficio a terceros)	Causas del riesgo	Efectos del riesgo	Acciones de contingencia	Objetivo	Responsable del plan de tratamiento	Frecuencia de medición de la acción	Fecha inicio acciones	Fecha terminación acciones	Riesgo inherente	Probabilidad de ocurrencia del riesgo inherente	Impacto de ocurrencia del riesgo inherente	Zona de riesgo inherente (probabilidad por impacto)	Controles asociados a cada actividad	Probabilidad de ocurrencia del riesgo residual (después de controles)	Impacto de ocurrencia del riesgo residual (después de controles)	Zona de riesgo residual (probabilidad por impacto)	Opción de manejo del riesgo	Actividad de control
1	CORREO	**Trabajar administrativamente con información fiscal y contable de manera inadecuada** **Trabajar administrativamente con información fiscal y contable de manera inadecuada** **Trabajar administrativamente con información fiscal y contable de manera inadecuada**

17	CARRERA	Trabajo administrativo en una institución Pública Nombre: Elizabeth Ana Lucía Ramírez Ramírez, con cédula de identidad 3-0474-0966 de nacionalidad costarricense, soltera, de profesión docente, vecina de Heredia, Barrio Los Ángeles, de la Iglesia Católica 100 metros al norte, casa color crema, con teléfono 8-3-0-4-0-0-0-0 y correo electrónico elizabeth.ramirez@ucr.ac.cr, quien se desempeña como Coordinadora de la Oficina Académica de Ciencias Económicas, en la Universidad de Costa Rica, ubicada en Sede Rodrigo Facio, Barrio Los Yoses, San José, Costa Rica, con teléfono 2-2-0-7-3-0-0-0 y correo electrónico rodrigo.facio@ucr.ac.cr.	Según sus funciones, la persona trabajadora debe ejecutar diversas tareas administrativas, tales como: elaboración de informes, atención de solicitudes, gestión de documentos y coordinación de actividades internas. Su jornada laboral es de tiempo completo, con horario de lunes a viernes, y se desarrolla en un entorno de oficina con acceso a computadora, internet y herramientas de ofimática.	Trabajo en condiciones de presión por cumplimiento de metas y plazos, sin pausas activas ni rotación de puestos. Ausencia de capacitaciones en ergonomía o manejo de estrés. Falta de protocolos para reportar sobrecarga o acoso laboral. Uso de equipos sin mantenimiento preventivo, con riesgo de fallas eléctricas. Ausencia de señalización de rutas de evacuación y de puntos de reunión en caso de emergencia.	Mantener un ambiente de trabajo en la Oficina de Ciencias Económicas que permita el cumplimiento de las metas institucionales, garantizando la salud y el bienestar de las personas trabajadoras.	Los problemas de salud pueden afectar la productividad y el clima laboral, generando ausentismo, rotación de personal y pérdida de talento. Además, el incumplimiento de las metas puede afectar la imagen institucional y el cumplimiento de los objetivos académicos.	Según el reglamento interno de la institución, la persona trabajadora tiene derecho a un ambiente laboral seguro, saludable y libre de presiones excesivas.	Como ejemplo, se puede mencionar que, en ocasiones, se ha tenido que trabajar horas extra sin compensación, lo que ha generado cansancio y malestar entre el personal.	Sede	1/7/2026	1/10/2026	100	0	100	0.7	0.7	70	
18	CARRERA	Trabajo administrativo en una institución Pública Nombre: Elizabeth Ana Lucía Ramírez Ramírez, con cédula de identidad 3-0474-0966 de nacionalidad costarricense, soltera, de profesión docente, vecina de Heredia, Barrio Los Ángeles, de la Iglesia Católica 100 metros al norte, casa color crema, con teléfono 8-3-0-4-0-0-0-0 y correo electrónico elizabeth.ramirez@ucr.ac.cr, quien se desempeña como Coordinadora de la Oficina Académica de Ciencias Económicas, en la Universidad de Costa Rica, ubicada en Sede Rodrigo Facio, Barrio Los Yoses, San José, Costa Rica, con teléfono 2-2-0-7-3-0-0-0 y correo electrónico rodrigo.facio@ucr.ac.cr.	Este puesto implica la ejecución de tareas administrativas de apoyo a la gestión académica, como la elaboración de informes, la atención de solicitudes y la gestión de documentos. La persona trabajadora debe cumplir con un horario de tiempo completo, de lunes a viernes, y desarrollar sus funciones en un entorno de oficina con acceso a computadora, internet y herramientas de ofimática.	Condiciones laborales que pueden generar estrés y sobrecarga, como la falta de pausas activas y la ausencia de capacitaciones en ergonomía o manejo de estrés. Además, se identifican riesgos por el uso de equipos sin mantenimiento preventivo y la falta de protocolos para reportar sobrecarga o acoso laboral.	La falta de pausas activas y la ausencia de capacitaciones pueden afectar la salud y el bienestar de las personas trabajadoras, lo que puede generar ausentismo, rotación de personal y pérdida de talento. Además, el incumplimiento de las metas puede afectar la imagen institucional y el cumplimiento de los objetivos académicos.	La ausencia de pausas activas y la falta de capacitaciones en ergonomía y manejo de estrés pueden afectar la productividad y el clima laboral, generando ausentismo, rotación de personal y pérdida de talento. Además, el incumplimiento de las metas puede afectar la imagen institucional y el cumplimiento de los objetivos académicos.	Según el reglamento interno de la institución, la persona trabajadora tiene derecho a un ambiente laboral seguro, saludable y libre de presiones excesivas.	Como ejemplo, se puede mencionar que, en ocasiones, se ha tenido que trabajar horas extra sin compensación, lo que ha generado cansancio y malestar entre el personal.	Sede	1/7/2026	1/10/2026	100	0	100	0	0	0	
19	CARRERA	Trabajo administrativo en una institución Pública Nombre: Elizabeth Ana Lucía Ramírez Ramírez, con cédula de identidad 3-0474-0966 de nacionalidad costarricense, soltera, de profesión docente, vecina de Heredia, Barrio Los Ángeles, de la Iglesia Católica 100 metros al norte, casa color crema, con teléfono 8-3-0-4-0-0-0-0 y correo electrónico elizabeth.ramirez@ucr.ac.cr, quien se desempeña como Coordinadora de la Oficina Académica de Ciencias Económicas, en la Universidad de Costa Rica, ubicada en Sede Rodrigo Facio, Barrio Los Yoses, San José, Costa Rica, con teléfono 2-2-0-7-3-0-0-0 y correo electrónico rodrigo.facio@ucr.ac.cr.	Debido a la naturaleza de sus funciones, la persona trabajadora puede estar expuesta a situaciones de presión por cumplimiento de metas y plazos, así como a la falta de pausas activas y la ausencia de capacitaciones en ergonomía o manejo de estrés. Además, se identifican riesgos por el uso de equipos sin mantenimiento preventivo y la falta de protocolos para reportar sobrecarga o acoso laboral.	La falta de pausas activas y la ausencia de capacitaciones pueden afectar la salud y el bienestar de las personas trabajadoras, lo que puede generar ausentismo, rotación de personal y pérdida de talento. Además, el incumplimiento de las metas puede afectar la imagen institucional y el cumplimiento de los objetivos académicos.	La falta de pausas activas y la ausencia de capacitaciones en ergonomía y manejo de estrés pueden afectar la productividad y el clima laboral, generando ausentismo, rotación de personal y pérdida de talento. Además, el incumplimiento de las metas puede afectar la imagen institucional y el cumplimiento de los objetivos académicos.	La ausencia de pausas activas y la falta de capacitaciones en ergonomía y manejo de estrés pueden afectar la productividad y el clima laboral, generando ausentismo, rotación de personal y pérdida de talento. Además, el incumplimiento de las metas puede afectar la imagen institucional y el cumplimiento de los objetivos académicos.	Según el reglamento interno de la institución, la persona trabajadora tiene derecho a un ambiente laboral seguro, saludable y libre de presiones excesivas.	Como ejemplo, se puede mencionar que, en ocasiones, se ha tenido que trabajar horas extra sin compensación, lo que ha generado cansancio y malestar entre el personal.	Sede	1/7/2026	1/10/2026	100	0	100	0.7	0.7	70	
20	CARRERA	Trabajo administrativo en una institución Pública Nombre: Elizabeth Ana Lucía Ramírez Ramírez, con cédula de identidad 3-0474-0966 de nacionalidad costarricense, soltera, de profesión docente, vecina de Heredia, Barrio Los Ángeles, de la Iglesia Católica 100 metros al norte, casa color crema, con teléfono 8-3-0-4-0-0-0-0 y correo electrónico elizabeth.ramirez@ucr.ac.cr, quien se desempeña como Coordinadora de la Oficina Académica de Ciencias Económicas, en la Universidad de Costa Rica, ubicada en Sede Rodrigo Facio, Barrio Los Yoses, San José, Costa Rica, con teléfono 2-2-0-7-3-0-0-0 y correo electrónico rodrigo.facio@ucr.ac.cr.	Debido a la naturaleza de sus funciones, la persona trabajadora puede estar expuesta a situaciones de presión por cumplimiento de metas y plazos, así como a la falta de pausas activas y la ausencia de capacitaciones en ergonomía o manejo de estrés. Además, se identifican riesgos por el uso de equipos sin mantenimiento preventivo y la falta de protocolos para reportar sobrecarga o acoso laboral.	La falta de pausas activas y la ausencia de capacitaciones pueden afectar la salud y el bienestar de las personas trabajadoras, lo que puede generar ausentismo, rotación de personal y pérdida de talento. Además, el incumplimiento de las metas puede afectar la imagen institucional y el cumplimiento de los objetivos académicos.	La falta de pausas activas y la ausencia de capacitaciones en ergonomía y manejo de estrés pueden afectar la productividad y el clima laboral, generando ausentismo, rotación de personal y pérdida de talento. Además, el incumplimiento de las metas puede afectar la imagen institucional y el cumplimiento de los objetivos académicos.	La ausencia de pausas activas y la falta de capacitaciones en ergonomía y manejo de estrés pueden afectar la productividad y el clima laboral, generando ausentismo, rotación de personal y pérdida de talento. Además, el incumplimiento de las metas puede afectar la imagen institucional y el cumplimiento de los objetivos académicos.	Según el reglamento interno de la institución, la persona trabajadora tiene derecho a un ambiente laboral seguro, saludable y libre de presiones excesivas.	Como ejemplo, se puede mencionar que, en ocasiones, se ha tenido que trabajar horas extra sin compensación, lo que ha generado cansancio y malestar entre el personal.	Sede	1/7/2026	1/10/2026	100	0	100	0.7	0.7	70	
21	CARRERA	Trabajo administrativo en una institución Pública Nombre: Elizabeth Ana Lucía Ramírez Ramírez, con cédula de identidad 3-0474-0966 de nacionalidad costarricense, soltera, de profesión docente, vecina de Heredia, Barrio Los Ángeles, de la Iglesia Católica 100 metros al norte, casa color crema, con teléfono 8-3-0-4-0-0-0-0 y correo electrónico elizabeth.ramirez@ucr.ac.cr, quien se desempeña como Coordinadora de la Oficina Académica de Ciencias Económicas, en la Universidad de Costa Rica, ubicada en Sede Rodrigo Facio, Barrio Los Yoses, San José, Costa Rica, con teléfono 2-2-0-7-3-0-0-0 y correo electrónico rodrigo.facio@ucr.ac.cr.	Por ejemplo, una persona trabajadora puede estar expuesta a situaciones de presión por cumplimiento de metas y plazos, así como a la falta de pausas activas y la ausencia de capacitaciones en ergonomía o manejo de estrés. Además, se identifican riesgos por el uso de equipos sin mantenimiento preventivo y la falta de protocolos para reportar sobrecarga o acoso laboral.	Estas condiciones pueden generar estrés y sobrecarga, como la falta de pausas activas y la ausencia de capacitaciones en ergonomía o manejo de estrés. Además, se identifican riesgos por el uso de equipos sin mantenimiento preventivo y la falta de protocolos para reportar sobrecarga o acoso laboral.	La ausencia de pausas activas y la falta de capacitaciones en ergonomía y manejo de estrés pueden afectar la salud y el bienestar de las personas trabajadoras, lo que puede generar ausentismo, rotación de personal y pérdida de talento. Además, el incumplimiento de las metas puede afectar la imagen institucional y el cumplimiento de los objetivos académicos.	La falta de pausas activas y la ausencia de capacitaciones en ergonomía y manejo de estrés pueden afectar la productividad y el clima laboral, generando ausentismo, rotación de personal y pérdida de talento. Además, el incumplimiento de las metas puede afectar la imagen institucional y el cumplimiento de los objetivos académicos.	Según el reglamento interno de la institución, la persona trabajadora tiene derecho a un ambiente laboral seguro, saludable y libre de presiones excesivas.	Como ejemplo, se puede mencionar que, en ocasiones, se ha tenido que trabajar horas extra sin compensación, lo que ha generado cansancio y malestar entre el personal.	Sede	1/7/2026	1/10/2026	100	0	100	0.7	0.7	70	
22	CARRERA	Trabajo administrativo en una institución Pública Nombre: Elizabeth Ana Lucía Ramírez Ramírez, con cédula de identidad 3-0474-0966 de nacionalidad costarricense, soltera, de profesión docente, vecina de Heredia, Barrio Los Ángeles, de la Iglesia Católica 100 metros al norte, casa color crema, con teléfono 8-3-0-4-0-0-0-0 y correo electrónico elizabeth.ramirez@ucr.ac.cr, quien se desempeña como Coordinadora de la Oficina Académica de Ciencias Económicas, en la Universidad de Costa Rica, ubicada en Sede Rodrigo Facio, Barrio Los Yoses, San José, Costa Rica, con teléfono 2-2-0-7-3-0-0-0 y correo electrónico rodrigo.facio@ucr.ac.cr.	Los ejemplos de estas condiciones incluyen la falta de pausas activas y la ausencia de capacitaciones en ergonomía o manejo de estrés. Además, se identifican riesgos por el uso de equipos sin mantenimiento preventivo y la falta de protocolos para reportar sobrecarga o acoso laboral.	Estas condiciones pueden generar estrés y sobrecarga, como la falta de pausas activas y la ausencia de capacitaciones en ergonomía o manejo de estrés. Además, se identifican riesgos por el uso de equipos sin mantenimiento preventivo y la falta de protocolos para reportar sobrecarga o acoso laboral.	La falta de pausas activas y la ausencia de capacitaciones pueden afectar la salud y el bienestar de las personas trabajadoras, lo que puede generar ausentismo, rotación de personal y pérdida de talento. Además, el incumplimiento de las metas puede afectar la imagen institucional y el cumplimiento de los objetivos académicos.	La falta de pausas activas y la ausencia de capacitaciones en ergonomía y manejo de estrés pueden afectar la productividad y el clima laboral, generando ausentismo, rotación de personal y pérdida de talento. Además, el incumplimiento de las metas puede afectar la imagen institucional y el cumplimiento de los objetivos académicos.	Según el reglamento interno de la institución, la persona trabajadora tiene derecho a un ambiente laboral seguro, saludable y libre de presiones excesivas.	Como ejemplo, se puede mencionar que, en ocasiones, se ha tenido que trabajar horas extra sin compensación, lo que ha generado cansancio y malestar entre el personal.	Sede	1/7/2026	1/10/2026	100	0	100	0.7	0.7	70	
23	CARRERA	Trabajo administrativo en una institución Pública Nombre: Elizabeth Ana Lucía Ramírez Ramírez, con cédula de identidad 3-0474-0966 de nacionalidad costarricense, soltera, de profesión docente, vecina de Heredia, Barrio Los Ángeles, de la Iglesia Católica 100 metros al norte, casa color crema, con teléfono 8-3-0-4-0-0-0-0 y correo electrónico elizabeth.ramirez@ucr.ac.cr, quien se desempeña como Coordinadora de la Oficina Académica de Ciencias Económicas, en la Universidad de Costa Rica, ubicada en Sede Rodrigo Facio, Barrio Los Yoses, San José, Costa Rica, con teléfono 2-2-0-7-3-0-0-0 y correo electrónico rodrigo.facio@ucr.ac.cr.	Los ejemplos de estas condiciones incluyen la falta de pausas activas y la ausencia de capacitaciones en ergonomía o manejo de estrés. Además, se identifican riesgos por el uso de equipos sin mantenimiento preventivo y la falta de protocolos para reportar sobrecarga o acoso laboral.	Estas condiciones pueden generar estrés y sobrecarga, como la falta de pausas activas y la ausencia de capacitaciones en ergonomía o manejo de estrés. Además, se identifican riesgos por el uso de equipos sin mantenimiento preventivo y la falta de protocolos para reportar sobrecarga o acoso laboral.	La falta de pausas activas y la ausencia de capacitaciones pueden afectar la salud y el bienestar de las personas trabajadoras, lo que puede generar ausentismo, rotación de personal y pérdida de talento. Además, el incumplimiento de las metas puede afectar la imagen institucional y el cumplimiento de los objetivos académicos.	La falta de pausas activas y la ausencia de capacitaciones en ergonomía y manejo de estrés pueden afectar la productividad y el clima laboral, generando ausentismo, rotación de personal y pérdida de talento. Además, el incumplimiento de las metas puede afectar la imagen institucional y el cumplimiento de los objetivos académicos.	Según el reglamento interno de la institución, la persona trabajadora tiene derecho a un ambiente laboral seguro, saludable y libre de presiones excesivas.	Como ejemplo, se puede mencionar que, en ocasiones, se ha tenido que trabajar horas extra sin compensación, lo que ha generado cansancio y malestar entre el personal.	Sede	1/7/2026	1/10/2026	100	0	100	0.7	0.7	70	
24	CARRERA	Trabajo administrativo en una institución Pública Nombre: Elizabeth Ana Lucía Ramírez Ramírez, con cédula de identidad 3-0474-0966 de nacionalidad costarricense, soltera, de profesión docente, vecina de Heredia, Barrio Los Ángeles, de la Iglesia Católica 100 metros al norte, casa color crema, con teléfono 8-3-0-4-0-0-0-0 y correo electrónico elizabeth.ramirez@ucr.ac.cr, quien se desempeña como Coordinadora de la Oficina Académica de Ciencias Económicas, en la Universidad de Costa Rica, ubicada en Sede Rodrigo Facio, Barrio Los Yoses, San José, Costa Rica, con teléfono 2-2-0-7-3-0-0-0 y correo electrónico rodrigo.facio@ucr.ac.cr.	Los ejemplos de estas condiciones incluyen la falta de pausas activas y la ausencia de capacitaciones en ergonomía o manejo de estrés. Además, se identifican riesgos por el uso de equipos sin mantenimiento preventivo y la falta de protocolos para reportar sobrecarga o acoso laboral.	Estas condiciones pueden generar estrés y sobrecarga, como la falta de pausas activas y la ausencia de capacitaciones en ergonomía o manejo de estrés. Además, se identifican riesgos por el uso de equipos sin mantenimiento preventivo y la falta de protocolos para reportar sobrecarga o acoso laboral.	La falta de pausas activas y la ausencia de capacitaciones pueden afectar la salud y el bienestar de las personas trabajadoras, lo que puede generar ausentismo, rotación de personal y pérdida de talento. Además, el incumplimiento de las metas puede afectar la imagen institucional y el cumplimiento de los objetivos académicos.	La falta de pausas activas y la ausencia de capacitaciones en ergonomía y manejo de estrés pueden afectar la productividad y el clima laboral, generando ausentismo, rotación de personal y pérdida de talento. Además, el incumplimiento de las metas puede afectar la imagen institucional y el cumplimiento de los objetivos académicos.	Según el reglamento interno de la institución, la persona trabajadora tiene derecho a un ambiente laboral seguro, saludable y libre de presiones excesivas.	Como ejemplo, se puede mencionar que, en ocasiones, se ha tenido que trabajar horas extra sin compensación, lo que ha generado cansancio y malestar entre el personal.	Sede	1/7/2026	1/10/2026	100	0	100	0.7	0.7	70	
25	CARRERA	Trabajo administrativo en una institución Pública Nombre: Elizabeth Ana Lucía Ramírez Ramírez, con cédula de identidad 3-0474-0966 de nacionalidad costarricense, soltera, de profesión docente, vecina de Heredia, Barrio Los Ángeles, de la Iglesia Católica 100 metros al norte, casa color crema, con teléfono 8-3-0-4-0-0-0-0 y correo electrónico elizabeth.ramirez@ucr.ac.cr, quien se desempeña como Coordinadora de la Oficina Académica de Ciencias Económicas, en la Universidad de Costa Rica, ubicada en Sede Rodrigo Facio, Barrio Los Yoses, San José, Costa Rica, con teléfono 2-2-0-7-3-0-0-0 y correo electrónico rodrigo.facio@ucr.ac.cr.	Por ejemplo, una persona trabajadora puede estar expuesta a situaciones de presión por cumplimiento de metas y plazos, así como a la falta de pausas activas y la ausencia de capacitaciones en ergonomía o manejo de estrés. Además, se identifican riesgos por el uso de equipos sin mantenimiento preventivo y la falta de protocolos para reportar sobrecarga o acoso laboral.	Estas condiciones pueden generar estrés y sobrecarga, como la falta de pausas activas y la ausencia de capacitaciones en ergonomía o manejo de estrés. Además, se identifican riesgos por el uso de equipos sin mantenimiento preventivo y la falta de protocolos para reportar sobrecarga o acoso laboral.	La falta de pausas activas y la ausencia de capacitaciones pueden afectar la salud y el bienestar de las personas trabajadoras, lo que puede generar ausentismo, rotación de personal y pérdida de talento. Además, el incumplimiento de las metas puede afectar la imagen institucional y el cumplimiento de los objetivos académicos.	La falta de pausas activas y la ausencia de capacitaciones en ergonomía y manejo de estrés pueden afectar la productividad y el clima laboral, generando ausentismo, rotación de personal y pérdida de talento. Además, el incumplimiento de las metas puede afectar la imagen institucional y el cumplimiento de los objetivos académicos.	Según el reglamento interno de la institución, la persona trabajadora tiene derecho a un ambiente laboral seguro, saludable y libre de presiones excesivas.	Como ejemplo, se puede mencionar que, en ocasiones, se ha tenido que trabajar horas extra sin compensación, lo que ha generado cansancio y malestar entre el personal.	Sede	1/7/2026	1/10/2026	100	0	100	0.7	0.7	70	
26	CARRERA	Trabajo administrativo en una institución Pública Nombre: Elizabeth Ana Lucía Ramírez Ramírez, con cédula de identidad 3-0474-0966 de nacionalidad costarricense, soltera, de profesión docente, vecina de Heredia, Barrio Los Ángeles, de la Iglesia Católica 100 metros al norte, casa color crema, con teléfono 8-3-0-4-0-0-0-0 y correo electrónico elizabeth.ramirez@ucr.ac.cr, quien se desempeña como Coordinadora de la Oficina Académica de Ciencias Económicas, en la Universidad de Costa Rica, ubicada en Sede Rodrigo Facio, Barrio Los Yoses, San José, Costa Rica, con teléfono 2-2-0-7-3-0-0-0 y correo electrónico rodrigo.facio@ucr.ac.cr.	Los ejemplos de estas condiciones incluyen la falta de pausas activas y la ausencia de capacitaciones en ergonomía o manejo de estrés. Además, se identifican riesgos por el uso de equipos sin mantenimiento preventivo y la falta de protocolos para reportar sobrecarga o acoso laboral.	Estas condiciones pueden generar estrés y sobrecarga, como la falta de pausas activas y la ausencia de capacitaciones en ergonomía o manejo de estrés. Además, se identifican riesgos por el uso de equipos sin mantenimiento preventivo y la falta de protocolos para reportar sobrecarga o acoso laboral.	La falta de pausas activas y la ausencia de capacitaciones pueden afectar la salud y el bienestar de las personas trabajadoras, lo que puede generar ausentismo, rotación de personal y pérdida de talento. Además, el incumplimiento de las metas puede afectar la imagen institucional y el cumplimiento de los objetivos académicos.	La falta de pausas activas y la ausencia de capacitaciones en ergonomía y manejo de estrés pueden afectar la productividad y el clima laboral, generando ausentismo, rotación de personal y pérdida de talento. Además, el incumplimiento de las metas puede afectar la imagen institucional y el cumplimiento de los objetivos académicos.	Según el reglamento interno de la institución, la persona trabajadora tiene derecho a un ambiente laboral seguro, saludable y libre de presiones excesivas.	Como ejemplo, se puede mencionar que, en ocasiones, se ha tenido que trabajar horas extra sin compensación, lo que ha generado cansancio y malestar entre el personal.	Sede	1/7/2026	1/10/2026	100	0	100	0.7	0.7	70	
27	CARRERA	Trabajo administrativo en una institución Pública Nombre: Elizabeth Ana Lucía Ramírez Ramírez, con cédula de identidad 3-0474-0966 de nacionalidad costarricense, soltera, de profesión docente, vecina de Heredia, Barrio Los Ángeles, de la Iglesia Católica 100 metros al norte, casa color crema, con teléfono 8-3-0-4-0-0-0-0 y correo electrónico elizabeth.ramirez@ucr.ac.cr, quien se desempeña como Coordinadora de la Oficina Académica de Ciencias Económicas, en la Universidad de Costa Rica, ubicada en Sede Rodrigo Facio, Barrio Los Yoses, San José, Costa Rica, con teléfono 2-2-0-7-3-0-0-0 y correo electrónico rodrigo.facio@ucr.ac.cr.	Por ejemplo, una persona trabajadora puede estar expuesta a situaciones de presión por cumplimiento de metas y plazos, así como a la falta de pausas activas y la ausencia de capacitaciones en ergonomía o manejo de estrés. Además, se identifican riesgos por el uso de equipos sin mantenimiento preventivo y la falta de protocolos para reportar sobrecarga o acoso laboral.	Estas condiciones pueden generar estrés y sobrecarga, como la falta de pausas activas y la ausencia de capacitaciones en ergonomía o manejo de estrés. Además, se identifican riesgos por el uso de equipos sin mantenimiento preventivo y la falta de protocolos para reportar sobrecarga o acoso laboral.	La falta de pausas activas y la ausencia de capacitaciones pueden afectar la salud y el bienestar de las personas trabajadoras, lo que puede generar ausentismo, rotación de personal y pérdida de talento. Además, el incumplimiento de las metas puede afectar la imagen institucional y el cumplimiento de los objetivos académicos.	La falta de pausas activas y la ausencia de capacitaciones en ergonomía y manejo de estrés pueden afectar la productividad y el clima laboral, generando ausentismo, rotación de personal y pérdida de talento. Además, el incumplimiento de las metas puede afectar la imagen institucional y el cumplimiento de los objetivos académicos.	Según el reglamento interno de la institución, la persona trabajadora tiene derecho a un ambiente laboral seguro, saludable y libre de presiones excesivas.	Como ejemplo, se puede mencionar que, en ocasiones, se ha tenido que trabajar horas extra sin compensación, lo que ha generado cansancio y malestar entre el personal.	Sede	1/7/2026	1/10/2026	100	0	100	0.7	0.7	70	
28	CARRERA	Trabajo administrativo en una institución Pública Nombre: Elizabeth Ana Lucía Ramírez Ramírez, con cédula de identidad 3-0474-0966 de nacionalidad costarricense, soltera, de profesión docente, vecina de Heredia, Barrio Los Ángeles, de la Iglesia Católica 100 metros al norte, casa color crema, con teléfono 8-3-0-4-0-0-0-0 y correo electrónico elizabeth.ramirez@ucr.ac.cr, quien se desempeña como Coordinadora de la Oficina Académica de Ciencias Económicas, en la Universidad de Costa Rica, ubicada en Sede Rodrigo Facio, Barrio Los Yoses, San José, Costa Rica, con teléfono 2-2-0-7-3-0-0-0 y correo electrónico rodrigo.facio@ucr.ac.cr.	Los ejemplos de estas condiciones incluyen la falta de pausas activas y la ausencia de capacitaciones en ergonomía o manejo de estrés. Además, se identifican riesgos por el uso de equipos sin mantenimiento preventivo y la falta de protocolos para reportar sobrecarga o acoso laboral.	Estas condiciones pueden generar estrés y sobrecarga, como la falta de pausas activas y la ausencia de capacitaciones en ergonomía o manejo de estrés. Además, se identifican riesgos por el uso de equipos sin mantenimiento preventivo y la falta de protocolos para reportar sobrecarga o acoso laboral.	La falta de pausas activas y la ausencia de capacitaciones pueden afectar la salud y el bienestar de las personas trabajadoras, lo que puede generar ausentismo, rotación de personal y pérdida de talento. Además, el incumplimiento de las metas puede afectar la imagen institucional y el cumplimiento de los objetivos académicos.	La falta de pausas activas y la ausencia de capacitaciones en ergonomía y manejo de estrés pueden afectar la productividad y el clima laboral, generando ausentismo, rotación de personal y pérdida de talento. Además, el incumplimiento de las metas puede afectar la imagen institucional y el cumplimiento de los objetivos académicos.	Según el reglamento interno de la institución, la persona trabajadora tiene derecho a un ambiente laboral seguro, saludable y libre de presiones excesivas.	Como ejemplo, se puede mencionar que, en ocasiones, se ha tenido que trabajar horas extra sin compensación, lo que ha generado cansancio y malestar entre el personal.	Sede	1/7/2026	1/10/2026	100	0	100	0.7	0.7	70	

55	GENERAL	Fomento de la infraestructura deportiva y recreativa a través de la gestión de proyectos, para el municipio de Tocaima, Cundinamarca, Tocaima, Cacahuatal-Pacuriquito, Jordan, Mesa de Ayacucho, Mesa de Ayacucho, Pueblo Viejo, Tocaima, Cundinamarca	Fomentar el deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre en el municipio de Tocaima, Cundinamarca.	Fomentar la práctica de actividades deportivas y recreativas en el municipio de Tocaima, Cundinamarca.	Cantidad de proyectos de infraestructura deportiva y recreativa gestionados	Cantidad de proyectos de infraestructura deportiva y recreativa gestionados	Gestionar los recursos económicos para la ejecución de los proyectos de infraestructura deportiva y recreativa	Número de proyectos de infraestructura deportiva y recreativa gestionados	1	01/01/2024	31/12/2024	100	0	0%	0	0	0	0		
56	GENERAL	Fortalecer el ecosistema de la economía naranja en el municipio de Tocaima, Cundinamarca, Tocaima, Cacahuatal-Pacuriquito, Jordan, Mesa de Ayacucho, Mesa de Ayacucho, Pueblo Viejo, Tocaima, Cundinamarca	Fortalecer la economía naranja en el municipio de Tocaima, Cundinamarca.	Fortalecer la economía naranja en el municipio de Tocaima, Cundinamarca.	Cantidad de proyectos de economía naranja fortalecidos	Fortalecer el ecosistema de la economía naranja en el municipio de Tocaima, Cundinamarca.	Gestionar los recursos económicos para el fortalecimiento de la economía naranja	Número de proyectos de economía naranja fortalecidos	1	01/01/2024	31/12/2024	100	0	0%	0	0	0	0		
Meta no ejecutada en el periodo de evaluación					Mantenimiento del Parque Municipal																		
Meta no ejecutada en el periodo de evaluación					Mantenimiento del Parque Municipal																		

Entidad: Municipio de Tocaima
Vigencia: 01/01/2024 a 31/12/2024
Fecha de corte: 30/06/2024
Fecha de elaboración: 15/07/2024
Elaborado por: Jefe de Planeación
Revisado por: Secretaria de Hacienda y Jefe de Planeación
Aprobado por: Alcalde Municipal

Seguimiento a Metas

Consecutivo de la meta en el PDM	Código Metaesig	Descripción del metaesig (Tipo, clase de producto)	Fecha de inicio del metaesig	Fecha - hora metaesig	Unidad de medida	Cantidad	Meta programada	Fecha programada de inicio	Fecha programada de terminación	Cantidad de avance	Avance acumulado	Avance %	Meta no ejecutada en periodo de evaluación	Porcentaje Meta de ejecución	Fecha(dd/mm/aaaa) de inicio real	Fecha(dd/mm/aaaa) de terminación real	Fecha(dd/mm/aaaa) de terminación reprogramada	Fecha(dd/mm/aaaa) de terminación real	Observaciones de avance	
																				Mes
1	GENERAL	Fortalecimiento, reforzamiento y mejoramiento del CAI Cabecera, ubicado en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca, Tocaima, Cacahuatal-Pacuriquito, Jordan, Mesa de Ayacucho, Mesa de Ayacucho, Pueblo Viejo, Tocaima, Cundinamarca	Fortalecer la infraestructura del CAI Cabecera, ubicado en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	Fortalecer la infraestructura del CAI Cabecera, ubicado en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	Cantidad de fortalecimientos realizados al CAI Cabecera, ubicado en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	Realizar el estudio de factibilidad para el fortalecimiento del CAI Cabecera, ubicado en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	Realizar la gestión de recursos para el fortalecimiento del CAI Cabecera, ubicado en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	Realizar las adecuaciones necesarias para el fortalecimiento del CAI Cabecera, ubicado en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	1	01/01/2024	31/12/2024	100%	0%	0%	0%	0%	0%		
Seguridad y convivencia																				
2	GENERAL	Fortalecimiento, reforzamiento y mejoramiento del CAI Cabecera, ubicado en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca, Tocaima, Cacahuatal-Pacuriquito, Jordan, Mesa de Ayacucho, Mesa de Ayacucho, Pueblo Viejo, Tocaima, Cundinamarca	Fortalecer la infraestructura del CAI Cabecera, ubicado en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	Fortalecer la infraestructura del CAI Cabecera, ubicado en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	Cantidad de fortalecimientos realizados al CAI Cabecera, ubicado en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	Realizar el estudio de factibilidad para el fortalecimiento del CAI Cabecera, ubicado en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	Realizar la gestión de recursos para el fortalecimiento del CAI Cabecera, ubicado en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	Realizar las adecuaciones necesarias para el fortalecimiento del CAI Cabecera, ubicado en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	1	01/01/2024	31/12/2024	100%	0%	0%	0%	0%	0%		
3	GENERAL	Fortalecimiento de la dotación de herramientas para los CAI, ubicados en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca, Tocaima, Cacahuatal-Pacuriquito, Jordan, Mesa de Ayacucho, Mesa de Ayacucho, Pueblo Viejo, Tocaima, Cundinamarca	Fortalecer la dotación de herramientas para los CAI, ubicados en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	Fortalecer la dotación de herramientas para los CAI, ubicados en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	Cantidad de fortalecimientos realizados a la dotación de herramientas para los CAI, ubicados en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	Realizar el estudio de factibilidad para el fortalecimiento de la dotación de herramientas para los CAI, ubicados en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	Realizar la gestión de recursos para el fortalecimiento de la dotación de herramientas para los CAI, ubicados en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	Realizar las adecuaciones necesarias para el fortalecimiento de la dotación de herramientas para los CAI, ubicados en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	1	01/01/2024	31/12/2024	100%	0%	0%	0%	0%	0%		
					Adquisición de 2 motos para el CAI Cabecera, ubicado en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	Realizar el estudio de factibilidad para la adquisición de 2 motos para el CAI Cabecera, ubicado en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	Realizar la gestión de recursos para la adquisición de 2 motos para el CAI Cabecera, ubicado en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	Realizar la adquisición de 2 motos para el CAI Cabecera, ubicado en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	2	01/01/2024	31/12/2024	50.00%	0%	0%	0%	0%	0%		
4	GENERAL	Fortalecimiento de la dotación de herramientas para los CAI, ubicados en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca	Fortalecimiento de la dotación de herramientas para los CAI, ubicados en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	Fortalecimiento de la dotación de herramientas para los CAI, ubicados en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	Adquisición de 2 motos para el CAI Cabecera, ubicado en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	Realizar el estudio de factibilidad para la adquisición de 2 motos para el CAI Cabecera, ubicado en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	Realizar la gestión de recursos para la adquisición de 2 motos para el CAI Cabecera, ubicado en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	Realizar la adquisición de 2 motos para el CAI Cabecera, ubicado en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	2	01/01/2024	31/12/2024	50.00%	0%	0%	0%	0%	0%		
					Adquisición de 2 motos para el CAI Cabecera, ubicado en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	Realizar el estudio de factibilidad para la adquisición de 2 motos para el CAI Cabecera, ubicado en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	Realizar la gestión de recursos para la adquisición de 2 motos para el CAI Cabecera, ubicado en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	Realizar la adquisición de 2 motos para el CAI Cabecera, ubicado en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	2	01/01/2024	31/12/2024	50.00%	0%	0%	0%	0%	0%		
					Adquisición de 2 motos para el CAI Cabecera, ubicado en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	Realizar el estudio de factibilidad para la adquisición de 2 motos para el CAI Cabecera, ubicado en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	Realizar la gestión de recursos para la adquisición de 2 motos para el CAI Cabecera, ubicado en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	Realizar la adquisición de 2 motos para el CAI Cabecera, ubicado en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	2	01/01/2024	31/12/2024	50.00%	0%	0%	0%	0%	0%		
Salud y saneamiento básico																				
5	GENERAL	Fortalecimiento, reforzamiento y mejoramiento del CAI Cabecera, ubicado en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca, Tocaima, Cacahuatal-Pacuriquito, Jordan, Mesa de Ayacucho, Mesa de Ayacucho, Pueblo Viejo, Tocaima, Cundinamarca	Fortalecer la infraestructura del CAI Cabecera, ubicado en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	Fortalecer la infraestructura del CAI Cabecera, ubicado en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	Cantidad de fortalecimientos realizados al CAI Cabecera, ubicado en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	Realizar el estudio de factibilidad para el fortalecimiento del CAI Cabecera, ubicado en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	Realizar la gestión de recursos para el fortalecimiento del CAI Cabecera, ubicado en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	Realizar las adecuaciones necesarias para el fortalecimiento del CAI Cabecera, ubicado en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	1	01/01/2024	31/12/2024	100%	0%	0%	0%	0%	0%		
Cultura																				
6	GENERAL	Fortalecimiento, reforzamiento y mejoramiento del CAI Cabecera, ubicado en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca, Tocaima, Cacahuatal-Pacuriquito, Jordan, Mesa de Ayacucho, Mesa de Ayacucho, Pueblo Viejo, Tocaima, Cundinamarca	Fortalecer la infraestructura del CAI Cabecera, ubicado en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	Fortalecer la infraestructura del CAI Cabecera, ubicado en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	Cantidad de fortalecimientos realizados al CAI Cabecera, ubicado en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	Realizar el estudio de factibilidad para el fortalecimiento del CAI Cabecera, ubicado en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	Realizar la gestión de recursos para el fortalecimiento del CAI Cabecera, ubicado en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	Realizar las adecuaciones necesarias para el fortalecimiento del CAI Cabecera, ubicado en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	1	01/01/2024	31/12/2024	100.00%	0%	0%	0%	0%	0%		
7	GENERAL	Dotación de 2 motos para el CAI Cabecera, ubicado en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca, Tocaima, Cacahuatal-Pacuriquito, Jordan, Mesa de Ayacucho, Mesa de Ayacucho, Pueblo Viejo, Tocaima, Cundinamarca	Dotar de 2 motos para el CAI Cabecera, ubicado en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	Dotar de 2 motos para el CAI Cabecera, ubicado en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	Cantidad de dotaciones realizadas a la dotación de 2 motos para el CAI Cabecera, ubicado en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	Realizar el estudio de factibilidad para la dotación de 2 motos para el CAI Cabecera, ubicado en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	Realizar la gestión de recursos para la dotación de 2 motos para el CAI Cabecera, ubicado en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	Realizar la dotación de 2 motos para el CAI Cabecera, ubicado en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	2	01/01/2024	31/12/2024	50.00%	0%	0%	0%	0%	0%		
					Realizar el mantenimiento a la dotación de 2 motos para el CAI Cabecera, ubicado en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	Realizar el estudio de factibilidad para el mantenimiento a la dotación de 2 motos para el CAI Cabecera, ubicado en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	Realizar la gestión de recursos para el mantenimiento a la dotación de 2 motos para el CAI Cabecera, ubicado en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	Realizar el mantenimiento a la dotación de 2 motos para el CAI Cabecera, ubicado en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	2	01/01/2024	31/12/2024	50.00%	0%	0%	0%	0%	0%		
8	GENERAL	Fortalecimiento de la dotación de herramientas para los CAI, ubicados en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca	Fortalecimiento de la dotación de herramientas para los CAI, ubicados en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	Fortalecimiento de la dotación de herramientas para los CAI, ubicados en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	Cantidad de fortalecimientos realizados a la dotación de herramientas para los CAI, ubicados en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	Realizar el estudio de factibilidad para el fortalecimiento de la dotación de herramientas para los CAI, ubicados en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	Realizar la gestión de recursos para el fortalecimiento de la dotación de herramientas para los CAI, ubicados en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	Realizar las adecuaciones necesarias para el fortalecimiento de la dotación de herramientas para los CAI, ubicados en la cabecera municipal, Tocaima, Cundinamarca.	1	01/01/2024	31/12/2024	100%	0%	0%	0%	0%	0%		

6	MEDIOS	Fortalecimiento de la cultura de la información y la comunicación en los medios de información y medios sociales a los estudiantes de los Centros de Salud, escuelas y los residentes en áreas	Fortalecimiento de la comunicación	Con conocimiento de la información	Ausencia de información a los estudiantes de los Centros de Salud, escuelas y los residentes en áreas	Fortalecer la información a los estudiantes de los Centros de Salud, escuelas y los residentes en áreas	Cada vez que se presenta un evento de salud pública de importancia	Fortalecer la información a los estudiantes de los Centros de Salud, escuelas y los residentes en áreas	12	4/10/2014	31/12/2015	52,00	0%	0,00	25,00	25,00	50,00		
7		Fortalecer el conocimiento en el tema de salud pública en los estudiantes de los Centros de Salud, escuelas y los residentes en áreas de influencia de los Centros de Salud, a través de la información de los medios de comunicación y medios sociales, para que los estudiantes de los Centros de Salud, escuelas y los residentes en áreas de influencia de los Centros de Salud, a través de la información de los medios de comunicación y medios sociales,	Fortalecimiento de la información	Fortalecimiento de información a los estudiantes	La información a los estudiantes de los Centros de Salud, escuelas y los residentes en áreas de influencia de los Centros de Salud, a través de la información de los medios de comunicación y medios sociales,	Fortalecer la información a los estudiantes de los Centros de Salud, escuelas y los residentes en áreas de influencia de los Centros de Salud, a través de la información de los medios de comunicación y medios sociales,	Cada vez que se presenta un evento de salud pública de importancia	La información a los estudiantes de los Centros de Salud, escuelas y los residentes en áreas de influencia de los Centros de Salud, a través de la información de los medios de comunicación y medios sociales,	Número de medios de información y medios sociales	12	4/10/2014	31/12/2015	52,00	0%	0,00	25,00	25,00	50,00		
					Mantener medios de información y medios sociales, para que los estudiantes de los Centros de Salud, escuelas y los residentes en áreas de influencia de los Centros de Salud,	Mantener medios de información y medios sociales, para que los estudiantes de los Centros de Salud, escuelas y los residentes en áreas de influencia de los Centros de Salud,	Cada vez que se presenta un evento de salud pública de importancia	Mantener medios de información y medios sociales, para que los estudiantes de los Centros de Salud, escuelas y los residentes en áreas de influencia de los Centros de Salud,											
8		Mejor, en ellos prestan servicios en Tasa, sobre de la Tasa de Salud, Tasa de Salud, Tasa de Salud,

20	CYMBEC	**Mejorar aspectos en relaciones de la comunidad educativa Mejorar** los controles de ingreso de estudiantes a la institución, para que no ingresen personas ajenas a la institución, para evitar robos y hurtos a los estudiantes y a la institución.	La institución no cuenta con un control de ingreso de personas ajenas a la institución	Falta control en el ingreso de personas ajenas a la institución	Se tiene dentro de su presupuesto un control de ingreso de personas ajenas a la institución	Mejorar la convivencia en la comunidad educativa	Mejorar control de ingreso de personas ajenas a la institución	Hoja control de ingreso de personas ajenas a la institución, Formato de control de ingreso de personas ajenas, Formatos	Jefes de departamento	1	01/10/2022	31/12/2022	13	0%	0%	0%	0%	0%	0%		
21	CYMBEC	**Hacer cumplir** con mantenimiento de cámaras de seguridad **Mejorar** los controles de ingreso de estudiantes a la institución, para que no ingresen personas ajenas a la institución, para evitar robos y hurtos a los estudiantes y a la institución.	Falta mantenimiento a las cámaras de seguridad	Falta mantenimiento a las cámaras de seguridad	Se tiene en su presupuesto un mantenimiento a las cámaras de seguridad	Mejorar la convivencia en la comunidad educativa	Mejorar control de ingreso de personas ajenas a la institución	Informe de mantenimiento, Formatos de control de ingreso de personas ajenas a la institución	Jefes de departamento, Encargado de la seguridad	1	01/10/2022	31/12/2022	13	0%	0%	0%	0%	0%	0%		
		Jefes de Departamento Nelly Mora Mejia, Jefes				Encargado de la seguridad Mauricio Mejia Cardenas															

ACCIONES DE CONTROL Y ALERTA

Proceso: Mejoramiento de Procesos
Responsable del Proceso: JOSE MAURICIO VIVAS MORENO
Periodo: Septiembre
Fecha de Elaboración: 2022
Fecha de Seguimiento: 2022
Fecha de Cierre: 2022

Número de Acción de Control y Alerta	Origen Hallazgo	Descripción Hallazgo (Qué, Cómo, Dónde, Quién)	Causa del Hallazgo	Efecto del Hallazgo	Acción de Contingencia	Objetivo	Necesidad de Otros Recursos	Características de la Acción de Control y Alerta	Fecha de Inicio de Control y Alerta	Fecha Terminación Acción	Eficacia Acción Para Cierre	Efectividad Para Cierre	Porcentaje de avance de la acción de control y alerta	Fecha de seguimiento al avance de la acción de control y alerta	Fecha de seguimiento al avance de la acción de control y alerta	Porcentaje de avance de la acción de control y alerta	Observaciones de la acción
22	CYMBEC	**Cambiar** los **CALENTADORES DE LA PLANTA DE COCCIÓN Y TORNILLOS SINFÍN DE LA COCINA DEL** CYMBEC **Mejorar** la calidad de los alimentos que se preparan en la cocina del CYMBEC, para que los niños y niñas del CYMBEC **Mejoren** su estado nutricional.	Los calentadores de la planta de cocción y los tornillos sinfín de la cocina del CYMBEC están en mal estado	Falta de calentadores de la planta de cocción y tornillos sinfín de la cocina del CYMBEC	Contratar a una empresa especializada en el mantenimiento de los calentadores de la planta de cocción y tornillos sinfín de la cocina del CYMBEC	Mejorar la calidad de los alimentos que se preparan en la cocina del CYMBEC	Contratar a una empresa especializada en el mantenimiento de los calentadores de la planta de cocción y tornillos sinfín de la cocina del CYMBEC	Informe de mantenimiento de los calentadores de la planta de cocción y tornillos sinfín de la cocina del CYMBEC, Formatos	Cambio de calentadores	1	01/10/2022	31/12/2022	13	0%	0%	0%	0%	0%	0%		
		Jefes de Departamento Nelly Mora Mejia, Jefes				Encargado de la seguridad Mauricio Mejia Cardenas															

Proceso: Mejoramiento de Procesos
Responsable del Proceso: JOSE MAURICIO VIVAS MORENO
Periodo: Septiembre
Fecha de Elaboración: 2022
Fecha de Seguimiento: 2022
Fecha de Cierre: 2022

Número de Acción de Control y Alerta	Origen Hallazgo	Descripción Hallazgo (Qué, Cómo, Dónde, Quién)	Causa del Hallazgo	Efecto del Hallazgo	Acción de Contingencia	Objetivo	Necesidad de Otros Recursos	Características de la Acción de Control y Alerta	Fecha de Inicio de Control y Alerta	Fecha Terminación Acción	Eficacia Acción Para Cierre	Efectividad Para Cierre	Porcentaje de avance de la acción de control y alerta	Fecha de seguimiento al avance de la acción de control y alerta	Fecha de seguimiento al avance de la acción de control y alerta	Porcentaje de avance de la acción de control y alerta	Observaciones de la acción
23	CYMBEC	**Cambiar** los **CALENTADORES DE LA PLANTA DE COCCIÓN Y TORNILLOS SINFÍN DE LA COCINA DEL** CYMBEC **Mejorar** la calidad de los alimentos que se preparan en la cocina del CYMBEC, para que los niños y niñas del CYMBEC **Mejoren** su estado nutricional.	Los calentadores de la planta de cocción y los tornillos sinfín de la cocina del CYMBEC están en mal estado	Falta de calentadores de la planta de cocción y tornillos sinfín de la cocina del CYMBEC	Contratar a una empresa especializada en el mantenimiento de los calentadores de la planta de cocción y tornillos sinfín de la cocina del CYMBEC	Mejorar la calidad de los alimentos que se preparan en la cocina del CYMBEC	Contratar a una empresa especializada en el mantenimiento de los calentadores de la planta de cocción y tornillos sinfín de la cocina del CYMBEC	Informe de mantenimiento de los calentadores de la planta de cocción y tornillos sinfín de la cocina del CYMBEC, Formatos	Cambio de calentadores	1	01/10/2022	31/12/2022	13	0%	0%	0%	0%	0%	0%		
24	CYMBEC	**Cambiar** los **CALENTADORES DE LA PLANTA DE COCCIÓN Y TORNILLOS SINFÍN DE LA COCINA DEL** CYMBEC **Mejorar** la calidad de los alimentos que se preparan en la cocina del CYMBEC, para que los niños y niñas del CYMBEC **Mejoren** su estado nutricional.	Los calentadores de la planta de cocción y los tornillos sinfín de la cocina del CYMBEC están en mal estado	Falta de calentadores de la planta de cocción y tornillos sinfín de la cocina del CYMBEC	Contratar a una empresa especializada en el mantenimiento de los calentadores de la planta de cocción y tornillos sinfín de la cocina del CYMBEC	Mejorar la calidad de los alimentos que se preparan en la cocina del CYMBEC	Contratar a una empresa especializada en el mantenimiento de los calentadores de la planta de cocción y tornillos sinfín de la cocina del CYMBEC	Informe de mantenimiento de los calentadores de la planta de cocción y tornillos sinfín de la cocina del CYMBEC, Formatos	Cambio de calentadores	1	01/10/2022	31/12/2022	13	0%	0%	0%	0%	0%	0%		
		Jefes de Departamento Nelly Mora Mejia, Jefes				Encargado de la seguridad Mauricio Mejia Cardenas															

Proceso: Mejoramiento de Procesos
Responsable del Proceso: JOSE MAURICIO VIVAS MORENO
Periodo: Septiembre
Fecha de Elaboración: 2022
Fecha de Seguimiento: 2022
Fecha de Cierre: 2022

Número de Acción de Control y Alerta	Origen Hallazgo	Descripción Hallazgo (Qué, Cómo, Dónde, Quién)	Causa del Hallazgo	Efecto del Hallazgo	Acción de Contingencia	Objetivo	Necesidad de Otros Recursos	Características de la Acción de Control y Alerta	Fecha de Inicio de Control y Alerta	Fecha Terminación Acción	Eficacia Acción Para Cierre	Efectividad Para Cierre	Porcentaje de avance de la acción de control y alerta	Fecha de seguimiento al avance de la acción de control y alerta	Fecha de seguimiento al avance de la acción de control y alerta	Porcentaje de avance de la acción de control y alerta	Observaciones de la acción
25	CYMBEC	**Cambiar** los **CALENTADORES DE LA PLANTA DE COCCIÓN Y TORNILLOS SINFÍN DE LA COCINA DEL** CYMBEC **Mejorar** la calidad de los alimentos que se preparan en la cocina del CYMBEC, para que los niños y niñas del CYMBEC **Mejoren** su estado nutricional.	Los calentadores de la planta de cocción y los tornillos sinfín de la cocina del CYMBEC están en mal estado	Falta de calentadores de la planta de cocción y tornillos sinfín de la cocina del CYMBEC	Contratar a una empresa especializada en el mantenimiento de los calentadores de la planta de cocción y tornillos sinfín de la cocina del CYMBEC	Mejorar la calidad de los alimentos que se preparan en la cocina del CYMBEC	Contratar a una empresa especializada en el mantenimiento de los calentadores de la planta de cocción y tornillos sinfín de la cocina del CYMBEC	Informe de mantenimiento de los calentadores de la planta de cocción y tornillos sinfín de la cocina del CYMBEC, Formatos	Cambio de calentadores	1	01/10/2022	31/12/2022	13	0%	0%	0%	0%	0%	0%		
26	CYMBEC	**Cambiar** los **CALENTADORES DE LA PLANTA DE COCCIÓN Y TORNILLOS SINFÍN DE LA COCINA DEL** CYMBEC **Mejorar** la calidad de los alimentos que se preparan en la cocina del CYMBEC, para que los niños y niñas del CYMBEC **Mejoren** su estado nutricional.	Los calentadores de la planta de cocción y los tornillos sinfín de la cocina del CYMBEC están en mal estado	Falta de calentadores de la planta de cocción y tornillos sinfín de la cocina del CYMBEC	Contratar a una empresa especializada en el mantenimiento de los calentadores de la planta de cocción y tornillos sinfín de la cocina del CYMBEC	Mejorar la calidad de los alimentos que se preparan en la cocina del CYMBEC	Contratar a una empresa especializada en el mantenimiento de los calentadores de la planta de cocción y tornillos sinfín de la cocina del CYMBEC	Informe de mantenimiento de los calentadores de la planta de cocción y tornillos sinfín de la cocina del CYMBEC, Formatos	Cambio de calentadores	1	01/10/2022	31/12/2022	13	0%	0%	0%	0%	0%	0%		
		Jefes de Departamento Nelly Mora Mejia, Jefes				Encargado de la seguridad Mauricio Mejia Cardenas															

ACCIONES DE CONTROL Y ALERTA

Proceso: Mejoramiento de Procesos
Responsable del Proceso: JOSE MAURICIO VIVAS MORENO
Periodo: Septiembre
Fecha de Elaboración: 2022
Fecha de Seguimiento: 2022
Fecha de Cierre: 2022

Número de Acción de Control y Alerta	Origen Hallazgo	Descripción Hallazgo (Qué, Cómo, Dónde, Quién)	Causa del Hallazgo	Efecto del Hallazgo	Acción de Contingencia	Objetivo	Necesidad de Otros Recursos	Características de la Acción de Control y Alerta	Fecha de Inicio de Control y Alerta	Fecha Terminación Acción	Eficacia Acción Para Cierre	Efectividad Para Cierre	Porcentaje de avance de la acción de control y alerta	Fecha de seguimiento al avance de la acción de control y alerta	Fecha de seguimiento al avance de la acción de control y alerta	Porcentaje de avance de la acción de control y alerta	Observaciones de la acción
27	CYMBEC	**Cambiar** los **CALENTADORES DE LA PLANTA DE COCCIÓN Y TORNILLOS SINFÍN DE LA COCINA DEL** CYMBEC **Mejorar** la calidad de los alimentos que se preparan en la cocina del CYMBEC, para que los niños y niñas del CYMBEC **Mejoren** su estado nutricional.	Los calentadores de la planta de cocción y los tornillos sinfín de la cocina del CYMBEC están en mal estado	Falta de calentadores de la planta de cocción y tornillos sinfín de la cocina del CYMBEC	Contratar a una empresa especializada en el mantenimiento de los calentadores de la planta de cocción y tornillos sinfín de la cocina del CYMBEC	Mejorar la calidad de los alimentos que se preparan en la cocina del CYMBEC	Contratar a una empresa especializada en el mantenimiento de los calentadores de la planta de cocción y tornillos sinfín de la cocina del CYMBEC	Informe de mantenimiento de los calentadores de la planta de cocción y tornillos sinfín de la cocina del CYMBEC, Formatos	Cambio de calentadores	1	01/10/2022	31/12/2022	13	0%	0%	0%	0%	0%	0%		
28	CYMBEC	**Cambiar** los **CALENTADORES DE LA PLANTA DE COCCIÓN Y TORNILLOS SINFÍN DE LA COCINA DEL** CYMBEC **Mejorar** la calidad de los alimentos que se preparan en la cocina del CYMBEC, para que los niños y niñas del CYMBEC **Mejoren** su estado nutricional.	Los calentadores de la planta de cocción y los tornillos sinfín de la cocina del CYMBEC están en mal estado	Falta de calentadores de la planta de cocción y tornillos sinfín de la cocina del CYMBEC	Contratar a una empresa especializada en el mantenimiento de los calentadores de la planta de cocción y tornillos sinfín de la cocina del CYMBEC	Mejorar la calidad de los alimentos que se preparan en la cocina del CYMBEC	Contratar a una empresa especializada en el mantenimiento de los calentadores de la planta de cocción y tornillos sinfín de la cocina del CYMBEC	Informe de mantenimiento de los calentadores de la planta de cocción y tornillos sinfín de la cocina del CYMBEC, Formatos	Cambio de calentadores	1	01/10/2022	31/12/2022	13	0%	0%	0%	0%	0%	0%		
		Jefes de Departamento Nelly Mora Mejia, Jefes				Encargado de la seguridad Mauricio Mejia Cardenas															

ACCIONES DE CONTROL Y ALERTA

Proceso: Mejoramiento de Procesos
Responsable del Proceso: JOSE MAURICIO VIVAS MORENO
Periodo: Septiembre
Fecha de Elaboración: 2022
Fecha de Seguimiento: 2022
Fecha de Cierre: 2022

Número de Acción de Control y Alerta	Origen Hallazgo	Descripción Hallazgo (Qué, Cómo, Dónde, Quién)	Causa del Hallazgo	Efecto del Hallazgo	Acción de Contingencia	Objetivo	Necesidad de Otros Recursos	Características de la Acción de Control y Alerta	Fecha de Inicio de Control y Alerta	Fecha Terminación Acción	Eficacia Acción Para Cierre	Efectividad Para Cierre	Porcentaje de avance de la acción de control y alerta	Fecha de seguimiento al avance de la acción de control y alerta	Fecha de seguimiento al avance de la acción de control y alerta	Porcentaje de avance de la acción de control y alerta	Observaciones de la acción
29	CYMBEC	Mejorar los controles de ingreso de personas ajenas a la institución, para que no ingresen personas ajenas a la institución, para evitar robos y hurtos a los estudiantes y a la institución.			Establecer control de ingreso de personas ajenas a la institución				Diario	01/10/2022	31/12/2022	13	0%	0%	0%	0%	0%
					Establecer control de ingreso de personas ajenas a la institución				Diario	01/10/2022	31/12/2022	13	0%	0%	0%	0%	0%
					Establecer control de ingreso de personas ajenas a la institución				Diario	01/10/2022	31/12/2022	13	0%	0%	0%	0%	0%
		Hallazgo															
30	CYMBEC	Mejorar la relación entre la comunidad educativa y el personal de servicio, para que el personal de servicio **Mejore** su desempeño laboral, para que los niños y niñas del CYMBEC **Mejoren** su estado nutricional.			Charlas de integración entre docentes, administrativos y personal de servicio generales				Diario	01/10/2022	31/12/2022	13	0%	0%	0%	0%	0%
					Realizar talleres de manejo de personal a los encargados del personal de servicio generales				Diario	01/10/2022	31/12/2022	13	0%	0%	0%	0%	0%
					Los maestros y personal de servicio, mantienen una relación de respeto y cordialidad, para que el desempeño laboral de los mismos **Mejore**				Diario	01/10/2022	31/12/2022	13	0%	0%	0%	0%	0%
					Charlas de integración entre docentes, administrativos y personal de servicio generales, para que el desempeño laboral de los mismos **Mejore**				Diario	01/10/2022	31/12/2022	13	0%	0%	0%	0%	0%
					Charlas de integración entre docentes, administrativos y personal de servicio generales, para que el desempeño laboral de los mismos **Mejore**				Diario	01/10/2022	31/12/2022	13	0%	0%	0%	0%	0%
31	CYMBEC	Mejorar el control de ingreso de personas ajenas a la institución, para que no ingresen personas ajenas a la institución.			Establecer control de ingreso de personas ajenas a la institución				Diario	01/10/2022	31/12/2022	13	0%	0%	0%	0%	0%
					Establecer control de ingreso de personas ajenas a la institución				Diario	01/10/2022	31/12/2022	13	0%	0%	0%	0%	0%
					Establecer control de ingreso de personas ajenas a la institución				Diario	01/10/2022	31/12/2022	13	0%	0%	0%	0%	0%
		Jefes de Departamento Nelly Mora Mejia, Jefes				Encargado de la seguridad Mauricio Mejia Cardenas											

ACCIONES DE CONTROL Y ALERTA

Proceso: Mejoramiento de Procesos
Responsable del Proceso: JOSE MAURICIO VIVAS MORENO
Periodo: Septiembre
Fecha de Elaboración: 2022
Fecha de Seguimiento: 2022
Fecha de Cierre: 2022

Número de Acción de Control y Alerta	Origen Hallazgo	Descripción Hallazgo (Qué, Cómo, Dónde, Quién)	Causa del Hallazgo	Efecto del Hallazgo	Acción de Contingencia	Objetivo	Necesidad de Otros Recursos	Características de la Acción de Control y Alerta	Fecha de Inicio de Control y Alerta	Fecha Terminación Acción	Eficacia Acción Para Cierre	Efectividad Para Cierre	Porcentaje de avance de la acción de control y alerta	Fecha de seguimiento al avance de la acción de control y alerta	Fecha de seguimiento al avance de la acción de control y alerta	Porcentaje de avance de la acción de control y alerta	Observaciones de la acción
32	CYMBEC	Mejorar la participación de los padres de familia en las actividades que se realizan en el CYMBEC, para que los niños y niñas del CYMBEC **Mejoren** su estado nutricional.			Establecer un control de asistencia de los padres de familia a las actividades que se realizan en el CYMBEC				Diario	01/10/2022	31/12/2022	13	0%	0%	0%	0%	0%
					Establecer un control de asistencia de los padres de familia a las actividades que se realizan en el CYMBEC				Diario	01/10/2022	31/12/2022	13	0%	0%	0%	0%	0%
					Establecer un control de asistencia de los padres de familia a las actividades que se realizan en el CYMBEC				Diario	01/10/2022	31/12/2022	13	0%	0%	0%	0%	0%
		Jefes de Departamento Nelly Mora Mejia, Jefes				Encargado de la seguridad Mauricio Mejia Cardenas											

Número de control interno	Código contable	Descripción hechos/Objeto (no. de ocurrencia)	Causa del hallazgo	Efecto del hallazgo	Sanción de responsabilidad	Objetivo	Descripción de los hechos	Responsable de la acción de mejora	Cargo del responsable	Fecha inicio acción de mejora	Fecha terminación acción de mejora	Efectividad de la acción Sí/No	Actividades de la acción de mejora	Tiempo ejecución de las actividades (meses)	Avance físico de las actividades (porcentaje)	Tiempo ejecución de las acciones de mejora (meses)	Avance físico de las acciones de mejora (porcentaje)	Observaciones de auditoría	
																		SI	NO
1	1.0.0.0

1	Capacitación a funcionarios en temas de control interno y en el manejo de la herramienta de Gestión Documental ORFEO.	Falta de importancia de la implementación de los temas de control interno y el manejo de la herramienta de Gestión Documental ORFEO, por parte de los funcionarios de la Secretaría de Hacienda, lo cual genera inconvenientes en el cumplimiento de la normatividad vigente.	Capacitar a los funcionarios en temas de control interno y en el manejo de la herramienta de Gestión Documental ORFEO.	Realizar capacitaciones a funcionarios, especialmente aquellos cuyas labores están relacionadas con el manejo de la herramienta de Gestión Documental ORFEO, con el fin de que adquieran conocimiento en el manejo de la herramienta y en temas de control interno, lo cual permitirá el cumplimiento de la normatividad vigente en la entidad.	Informe de capacitaciones realizadas en temas de control interno y en el manejo de la herramienta de Gestión Documental ORFEO.			1	cuatro	01/08/2022	31/08/2023	4,0	0	0%	1	0	0		
			Diseñar Mecanismo de seguimiento a la gestión institucional, a través de la aplicación de encuestas de satisfacción a los ciudadanos, que permita el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley 1712 de 2014.	Diseñar un mecanismo de seguimiento a la gestión institucional, a través de la aplicación de encuestas de satisfacción a los ciudadanos, que permita el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley 1712 de 2014.	Informe de aplicación satisfacción de usuarios a la ciudadanía en la Página Web de la entidad.			1	cuatro	01/08/2022	31/08/2023	4,0	0	0%	1	0	0		

Fecha de Seguimiento: 31/08/2023

Entidad: Secretaría de Hacienda
Nombre del Plan: Plan de Mejoramiento
Jefe de Control Interno: JOSE MIGUEL EVAN BERMUDEZ
Periodo Evaluado: 2022
Fecha de Suscripción: 01/08/2022
Fecha de Terminación: 31/08/2023

Número de Hallazgo	Hallazgo/Hallazgo	Descripción/Hallazgo(Ver Nr 3 Cp.Interna)	Causa del Hallazgo	Efecto del Hallazgo	Acción de mejoramiento	Objetivo	Descripción de Meta	Responsable de la Acción de Mejora	Medida de Cumplimiento	Fecha Inicio Meta	Fecha Terminación Meta	Ponderación	Avance Físico de la Acción	Avance Físico de la Acción Ponderado	Avance Físico de la Acción Ponderado Acumulado	Avance Físico de la Acción Ponderado Acumulado Periodo Anterior	Avance Físico de la Acción Ponderado Acumulado Periodo Actual	Observación de la acción	
1	Deficiencias en el proceso de contratación de un vehículo, evidenciadas en el Informe de Auditoría Interna de Calidad 2021		Contratación de un vehículo de manera directa, sin el cumplimiento de requisitos establecidos en la normatividad vigente, lo cual genera inconvenientes en el cumplimiento de la misión institucional.	Mayores Costos Para la Administración, Detrimento Patrimonial, Sanciones Administrativas, Disciplinarias y Penales, Inconvenientes en el cumplimiento de la misión institucional.	Realizar un acto administrativo que avale la contratación directa de un vehículo.	Realizar un acto administrativo que avale la contratación directa de un vehículo.		1	cuatro	01/08/2022	31/08/2023	4,0	0	0%	1	0	0		
					Informe de seguimiento a la gestión de los vehículos.	Informe de seguimiento a la gestión de los vehículos.		1	cuatro	01/08/2022	31/08/2023	4,0	0	0%	1	0	0		
2	Reincidiendo con incumplimiento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública Ley 1712 de 2014 (Administrativa y Contable) Ley 1474 de 2011 (Administrativa)		Incumplir la obligatoriedad con los principios de publicidad de información establecidos en la normatividad vigente, por parte de los responsables de la información.	Sanciones Administrativas, Disciplinarias y Penales, Inconvenientes en el cumplimiento de la misión institucional.	Publicar y actualizar los informes de cumplimiento a la ley de transparencia y acceso a la información pública, en la página www.sucre.gov.co, de acuerdo a las obligaciones establecidas en la normatividad vigente.			1	cuatro	01/08/2022	31/08/2023	4,0	0	0%	1	0	0		
3	Reincidiendo en contratos con incumplimiento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública Ley 1712 de 2014 (Administrativa y Contable) Ley 1474 de 2011 (Administrativa)		Incumplir la obligatoriedad con los principios de publicidad de información establecidos en la normatividad vigente, por parte de los responsables de la información.	Sanciones Administrativas, Disciplinarias y Penales, Inconvenientes en el cumplimiento de la misión institucional.	Publicar y actualizar los informes de cumplimiento a la ley de transparencia y acceso a la información pública, en la página www.sucre.gov.co, de acuerdo a las obligaciones establecidas en la normatividad vigente.			1	cuatro	01/08/2022	31/08/2023	4,0	0	0%	1	0	0		
4	Inconsistencias en la liquidación del pago por concepto de Sobretasa Bomberil, en la Secretaría de Hacienda del Municipio de Sucre (Administrativa) Ley 1474 de 2011 (Administrativa) Ley 1712 de 2014 (Administrativa)		Incumplir la obligatoriedad con los principios de publicidad de información establecidos en la normatividad vigente, por parte de los responsables de la información.	Sanciones Administrativas, Disciplinarias y Penales, Inconvenientes en el cumplimiento de la misión institucional, Inconvenientes con la ciudadanía. Publicación del Informe del Secretario de Hacienda. Coordinador Pasivo.	Formular un informe de cumplimiento de la normatividad vigente (otras alternativas para pagos de sobretasa bomberil, que no sean en efectivo), en cuanto a las obligaciones que derivan como sujetos pasivos de la sobretasa bomberil, a los contribuyentes del Municipio de Sucre.			1	cuatro	01/08/2022	31/08/2023	4,0	0	0%	1	0	0		
5	Deficiencias en la liquidación del pago por concepto de Sobretasa a la Gasolina, en la Secretaría de Hacienda del Municipio de Sucre (Administrativa) Ley 1474 de 2011 (Administrativa) Ley 1712 de 2014 (Administrativa)		Incumplir la obligatoriedad con los principios de publicidad de información establecidos en la normatividad vigente, por parte de los responsables de la información.	Sanciones Administrativas, Disciplinarias y Penales, Inconvenientes en el cumplimiento de la misión institucional, Inconvenientes con la ciudadanía. Publicación del Informe del Secretario de Hacienda. Coordinador Pasivo.	Formular un informe de cumplimiento de la normatividad vigente (otras alternativas para pagos de sobretasa a la gasolina, que no sean en efectivo), en cuanto a las obligaciones que derivan como sujetos pasivos de la sobretasa a la gasolina, a los contribuyentes del Municipio de Sucre.			1	cuatro	01/08/2022	31/08/2023	4,0	0	0%	1	0	0		
					Formular un informe de cumplimiento de la normatividad vigente (otras alternativas para pagos de sobretasa a la gasolina, que no sean en efectivo), en cuanto a las obligaciones que derivan como sujetos pasivos de la sobretasa a la gasolina, a los contribuyentes del Municipio de Sucre.			1	cuatro	01/08/2022	31/08/2023	4,0	0	0%	1	0	0		
6	Deficiencias en la Liquidación del Impuesto de Alumbrado Público, en la Secretaría de Hacienda del Municipio de Sucre (Administrativa) Ley 1474 de 2011 (Administrativa) Ley 1712 de 2014 (Administrativa)		Incumplir la obligatoriedad con los principios de publicidad de información establecidos en la normatividad vigente, por parte de los responsables de la información.	Sanciones Administrativas, Disciplinarias y Penales, Inconvenientes en el cumplimiento de la misión institucional, Inconvenientes con la ciudadanía. Publicación del Informe del Secretario de Hacienda. Coordinador Pasivo.	Formular un informe de cumplimiento de la normatividad vigente (otras alternativas para pagos de impuesto de alumbrado público, que no sean en efectivo), en cuanto a las obligaciones que derivan como sujetos pasivos del impuesto de alumbrado público, a los contribuyentes del Municipio de Sucre.			1	cuatro	01/08/2022	31/08/2023	4,0	0	0%	1	0	0		
					Publicar informe Secretaría de Hacienda sobre la Facilidad de Interactuar, Implementando la Herramienta de Pago Electrónico, en la Página Web de la Entidad. Coordinador Pasivo.			1	cuatro	01/08/2022	31/08/2023	4,0	0	0%	1	0	0		

Fecha de Seguimiento: 31/08/2023

Entidad: Secretaría de Hacienda
Nombre del Plan: Plan de Mejoramiento
Jefe de Control Interno: JOSE MIGUEL EVAN BERMUDEZ
Periodo Evaluado: 2022
Fecha de Suscripción: 01/08/2022
Fecha de Terminación: 31/08/2023

Número de Hallazgo	Hallazgo/Hallazgo	Descripción/Hallazgo(Ver Nr 3 Cp.Interna)	Causa del Hallazgo	Efecto del Hallazgo	Acción de mejoramiento	Objetivo	Descripción de Meta	Responsable de la Acción de Mejora	Medida de Cumplimiento	Fecha Inicio Meta	Fecha Terminación Meta	Ponderación	Avance Físico de la Acción	Avance Físico de la Acción Ponderado	Avance Físico de la Acción Ponderado Acumulado	Avance Físico de la Acción Ponderado Acumulado Periodo Anterior	Avance Físico de la Acción Ponderado Acumulado Periodo Actual	Observación de la acción	
1	Deficiencias en la Liquidación de Impuesto de Industria y Comercio, en la Secretaría de Hacienda del Municipio de Sucre (Administrativa) Ley 1474 de 2011 (Administrativa) Ley 1712 de 2014 (Administrativa)		Incumplir la obligatoriedad con los principios de publicidad de información establecidos en la normatividad vigente, por parte de los responsables de la información.	Sanciones Administrativas, Disciplinarias y Penales, Inconvenientes en el cumplimiento de la misión institucional, Inconvenientes con la ciudadanía. Publicación del Informe del Secretario de Hacienda. Coordinador Pasivo.	Publicar en la página Web de la Secretaría de Hacienda, el informe de cumplimiento a la normatividad vigente, en cuanto a las obligaciones que derivan como sujetos pasivos del Impuesto de Industria y Comercio, a los contribuyentes del Municipio de Sucre.			1	cuatro	01/08/2022	31/08/2023	4,0	0	0%	1	0	0		
					Informe Técnico de Seguimiento a la Gestión Tributaria, en la Página Web de la Entidad. Coordinador Pasivo.			1	cuatro	01/08/2022	31/08/2023	4,0	0	0%	1	0	0		

Fecha de Seguimiento: 31/08/2023

Entidad: Secretaría de Hacienda
Nombre del Plan: Plan de Mejoramiento
Jefe de Control Interno: JOSE MIGUEL EVAN BERMUDEZ
Periodo Evaluado: 2022
Fecha de Suscripción: 01/08/2022
Fecha de Terminación: 31/08/2023

Número de Hallazgo	Hallazgo/Hallazgo	Descripción/Hallazgo(Ver Nr 3 Cp.Interna)	Causa del Hallazgo	Efecto del Hallazgo	Acción de mejoramiento	Objetivo	Descripción de Meta	Responsable de la Acción de Mejora	Medida de Cumplimiento	Fecha Inicio Meta	Fecha Terminación Meta	Ponderación	Avance Físico de la Acción	Avance Físico de la Acción Ponderado	Avance Físico de la Acción Ponderado Acumulado	Avance Físico de la Acción Ponderado Acumulado Periodo Anterior	Avance Físico de la Acción Ponderado Acumulado Periodo Actual	Observación de la acción	
1	Las metas establecidas en el Plan de Desarrollo no corresponden a los objetivos del Plan Decenal de Salud Pública, ocasionando que el Plan de Desarrollo Municipal no se ajuste a los lineamientos del Plan Decenal de Salud Pública.	Incumplir los concretos del Plan Nacional y Territorial de Salud Pública establecidos en el marco del Plan Decenal de Salud Pública.	Desconocimiento parcial o nulo de los lineamientos del Plan Decenal de Salud Pública.	Multa de las operaciones presupuestales de manera				1	cuatro	01/08/2022	31/08/2023	4,0	0	0%	0,5	0,5	0,5		
					Informe de seguimiento a la gestión de los vehículos.	Informe de seguimiento a la gestión de los vehículos.		1	cuatro	01/08/2022	31/08/2023	4,0	0	0%	1	0	0		

Fecha de Seguimiento: 31/08/2023

Entidad: Secretaría de Hacienda
Nombre del Plan: Plan de Mejoramiento
Jefe de Control Interno: JOSE MIGUEL EVAN BERMUDEZ
Periodo Evaluado: 2022
Fecha de Suscripción: 01/08/2022
Fecha de Terminación: 31/08/2023

Número de Hallazgo	Hallazgo/Hallazgo	Descripción/Hallazgo(Ver Nr 3 Cp.Interna)	Causa del Hallazgo	Efecto del Hallazgo	Acción de mejoramiento	Objetivo	Descripción de Meta	Responsable de la Acción de Mejora	Medida de Cumplimiento	Fecha Inicio Meta	Fecha Terminación Meta	Ponderación	Avance Físico de la Acción	Avance Físico de la Acción Ponderado	Avance Físico de la Acción Ponderado Acumulado	Avance Físico de la Acción Ponderado Acumulado Periodo Anterior	Avance Físico de la Acción Ponderado Acumulado Periodo Actual	Observación de la acción	
																		0	0
1	Deficiencias en el Control de los Inventarios de Almacén, en la Secretaría de Hacienda del Municipio de Sucre (Administrativa) Ley 1474 de 2011 (Administrativa) Ley 1712 de 2014 (Administrativa)		Realizar los cruces bancarios y pedidos, de manera no oportuna, lo cual genera inconvenientes en el control de los inventarios, a través de la herramienta de Gestión Documental ORFEO, por parte de los funcionarios de la Secretaría de Hacienda. Coordinador Pasivo.		Formular medidas correctivas de carácter administrativo, que permitan el control de los inventarios de almacén, a través de la herramienta de Gestión Documental ORFEO, por parte de los funcionarios de la Secretaría de Hacienda. Coordinador Pasivo.			1	cuatro	01/08/2022	31/08/2023	4,0	0	0%	1	0	0		
					Informe de seguimiento a la gestión de los vehículos.	Informe de seguimiento a la gestión de los vehículos.		1	cuatro	01/08/2022	31/08/2023	4,0	0	0%	1	0	0		
2	Deficiencias en el Control de los Vehículos, en la Secretaría de Hacienda del Municipio de Sucre (Administrativa) Ley 1474 de 2011 (Administrativa) Ley 1712 de 2014 (Administrativa)		Realizar los cruces bancarios y pedidos, de manera no oportuna, lo cual genera inconvenientes en el control de los vehículos, a través de la herramienta de Gestión Documental ORFEO, por parte de los funcionarios de la Secretaría de Hacienda. Coordinador Pasivo.		Formular medidas correctivas de carácter administrativo, que permitan el control de los vehículos, a través de la herramienta de Gestión Documental ORFEO, por parte de los funcionarios de la Secretaría de Hacienda. Coordinador Pasivo.			1	cuatro	01/08/2022	31/08/2023	4,0	0	0%	1	0	0		
					Informe de seguimiento a la gestión de los vehículos.	Informe de seguimiento a la gestión de los vehículos.		1	cuatro	01/08/2022	31/08/2023	4,0	0	0%	1	0	0		

3	Cuidar todos los bienes que se encuentran en la institución, con el fin de evitar que se pierdan o se dañen, para lograr un ambiente de trabajo agradable y seguro.	Propuestas problemas relacionados con el medio ambiente, para generar en la comunidad educativa una conciencia ambiental que permita el cuidado de los recursos naturales y el medio ambiente, a partir de la formulación de proyectos ambientales, que permitan el cuidado y preservación de los recursos naturales y el medio ambiente, a partir de la formulación de proyectos ambientales que permitan los bienes con menor riesgo para	Cuidar y no causar conflicto con los procesos de mantenimiento de los bienes muebles e inmuebles de la institución, para lograr un ambiente de trabajo agradable y seguro. Evitando perdidas de bienes muebles e inmuebles			Cuidado	Ambiental	Ambiental	10	0	Alta	1	0	0										
	Cuidado																												

Consecutivo de la actividad	Nombre de la actividad	Descripción de la actividad	Tiempo de la actividad	Fecha de inicio de la actividad	Fecha de finalización de la actividad	Objetivo	Descripción de los bienes	Tipo de bien que se ve afectado por la actividad	Cuidado de los bienes muebles	Cuidado de los bienes inmuebles	Cuidado de los bienes	Ambiental	Ambiental Para la actividad	Nivel de riesgo de la actividad	Nivel de riesgo del bien	Nivel de riesgo del bien después de la actividad	Cuidado de los bienes después de la actividad	Ambiental después de la actividad		
1	Cuidar y mantener la infraestructura, con el fin de evitar que se pierdan o se dañen, para lograr un ambiente de trabajo agradable y seguro.	Propuestas problemas relacionados con el medio ambiente, a partir de la formulación de proyectos ambientales, que permitan el cuidado y preservación de los recursos naturales y el medio ambiente, a partir de la formulación de proyectos ambientales que permitan los bienes con menor riesgo para			Actividad de mantenimiento y cuidado de los bienes muebles e inmuebles		Mejorar las condiciones de los bienes muebles e inmuebles	Todos los bienes de la institución	Todos	Ambiental	Ambiental	10	0	Alta	1	0	0							
	Cuidado y mantener la infraestructura, con el fin de evitar que se pierdan o se dañen, para lograr un ambiente de trabajo agradable y seguro.	Propuestas problemas relacionados con el medio ambiente, a partir de la formulación de proyectos ambientales, que permitan el cuidado y preservación de los recursos naturales y el medio ambiente, a partir de la formulación de proyectos ambientales que permitan los bienes con menor riesgo			Establecer los mantenimientos preventivos y correctivos de los bienes muebles e inmuebles de la institución, para lograr un ambiente de trabajo agradable y seguro.		Cuidado de los bienes muebles e inmuebles, para lograr un ambiente agradable	Todos	Todos	Ambiental	Ambiental	10	0	Alta	1	0	0							