



## MEMORANDO

Bogotá D.C., 24 de diciembre de 2024

PARA: **OSCAR FLÓREZ MORENO**  
Secretario General - Coordinador Grupo de Talento Humano (E)

**MARÍA CLARA RODRIGUEZ GONZÁLEZ**  
Jefe Oficina Asesora De Planeación

DE: **OFICINA DE CONTROL INTERNO**

ASUNTO: Informe de Seguimiento al proceso de Concertación y Evaluación de los Acuerdos de Gestión.

Cordial saludo,

En desarrollo del Plan Anual de Auditoría aprobado para el año 2024, la OCI ejecutó el Seguimiento al proceso de Concertación y Evaluación de los Acuerdos de Gestión. Teniendo en cuenta los resultados del informe, respetuosamente se solicita definir las acciones de mejora, de acuerdo con los lineamientos establecidos por la OAP, sobre los cuales se realizará monitoreo posterior.

Por último, en aras del mejoramiento continuo, esta oficina recomienda que se socialice el contenido del presente informe con los funcionarios que tengan relación directa o indirecta con el proceso de concertación y evaluación de los acuerdos de gestión, con el fin de involucrarlos en la formulación de las acciones tendientes a subsanar lo evidenciado y a su cumplimiento.

Atentamente,



**YOLMAN JULIAN SÁENZ SANTAMARÍA**  
Jefe Oficina de Control Interno (E)

Anexos: Un (1) documento en PDF denominado: Informe de Seguimiento al proceso de Concertación y Evaluación de los Acuerdos de Gestión

Elaboró: César Augusto Lugo Arana - Contratista Oficina de Control Interno  
Aprobó: Yolman Julián Sáenz - Jefe Oficina de Control Interno (E)  
Fecha: 24-12-2024

FORMATO: INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O DE LEY  
PROCESO: EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y ASESORÍA  
Versión: 10.0 Fecha: 23/07/2024 Código: EIA - F-11

<b>FECHA DE REALIZACION DEL INFORME</b>	<b>23</b>	<b>MES</b>	<b>12</b>	<b>AÑO</b>	<b>2024</b>
<b>DIA</b>					

**PROCESO**

GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

**RESPONSABLE DEL PROCESO**

Oscar Flórez Moreno-Coordinador Grupo Talento Humano (E).

<b>TIPO DE INFORME</b>	<b>DE SEGUIMIENTO</b>	<b>x</b>	<b>DE LEY</b>	
------------------------	-----------------------	----------	---------------	--

Informe de Seguimiento al proceso de Concertación y Evaluación de los Acuerdos de Gestión.

**OBJETIVO**

Evaluar la labor que realiza el proceso de GTH en su rol de segunda línea de defensa en relación con el seguimiento a la concertación y evaluación de los acuerdos de gestión suscritos entre el superior jerárquico y los gerentes públicos del Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio, con el propósito de determinar el cumplimiento de los requisitos aplicables.

**ALCANCE**

Se evaluará la gestión realizada durante la vigencia 2024 con corte al 30 de noviembre: Inicia con la suscripción de los acuerdos de gestión para el Año 2024, continua con los seguimientos realizados durante la vigencia, así como, con la evaluación realizada por el superior jerárquico de los gerentes públicos que se hayan retirado antes del cierre de la vigencia.

## CRITERIOS

- Ley 909 de 2004 Por medio de la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Según lo dispuesto en su Artículo 50.
- Decreto 1083 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública: Artículos 2.2.13.1.7; Artículo 2.2.13.1.9; Artículo 2.2.13.1.8.
- Procedimiento GTH-P-15 Acuerdos De Gestión. Versión 4

## INTRODUCCIÓN

La concertación de acuerdos de gestión entre el gerente público y su superior jerárquico, regulada por el artículo 50 de la Ley 909 de 2004, es una herramienta clave en el marco de la administración pública colombiana. Su objetivo principal es garantizar una gestión eficiente y orientada a resultados, promoviendo la corresponsabilidad en el cumplimiento de metas estratégicas institucionales y fomentando la rendición de cuentas.

Estos acuerdos buscan alinear las responsabilidades del gerente público con las metas de la entidad estatal, estableciendo indicadores de desempeño claros y medibles. De esta manera, se refuerza la transparencia en la gestión y se impulsa el mejoramiento continuo en la prestación de servicios públicos.

Con la suscripción de estos acuerdos el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio busca asegurar que los gerentes públicos contribuyan al logro de los objetivos estratégicos del sector vivienda y desarrollo territorial. En este contexto, el Ministerio implementa estos acuerdos como herramientas para planificar, supervisar y evaluar la gestión de los directivos a través de metas claras y alineadas con las políticas públicas prioritarias, como el acceso a vivienda digna y la mejora de los servicios de agua potable y saneamiento básico.

## DESARROLLO

Durante el desarrollo de la evaluación fueron utilizados los siguientes mecanismos para la obtención y análisis de la información:

- Se tuvieron en cuenta, las actividades de seguimiento efectuadas por la GTH en su rol de segunda línea de defensa.
- Elaboración y aplicación de pruebas con la identificación de aspectos relevantes sobre el cumplimiento de las actividades definidas.

---

FORMATO: INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O DE LEY  
PROCESO: EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y ASESORÍA  
Versión: 10.0 Fecha: 23/07/2024 Código: EIA - F-11

- Solicitud de información al proceso de GTH para verificar que los soportes evidencian el cumplimiento de las actividades.

Según la información entregada por TH, para la vigencia 2024 y con corte a 30 de noviembre había un total de 16 gerentes públicos en el MVCT.

## ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Una vez aplicada la metodología de evaluación por parte de la OCI, se establecieron los siguientes resultados:

### **CONFORMIDADES**

- **Oportunidad de suscripción y métricas definidas:** Se validó que en la página <https://www.minvivienda.gov.co/ministerio/gestion-institucional-talento-humano-acuerdos-de-gestion> con corte a 30 de noviembre que los acuerdos de gestión se encontraban publicados y formalizados por los gerentes públicos y sus superiores jerárquicos de manera oportuna, en cumplimiento con el Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.13.1.9: "*En un plazo no mayor de cuatro (4) meses, contados a partir la fecha de la posesión en su cargo*"; así mismo, se evidenció que todos los compromisos cuentan con métricas definidas en cumplimiento con la ley 909 Artículo 50. Numeral 2 "*en el acuerdo de gestión se identificarán los indicadores y los medios de verificación de estos indicadores*".
- **Seguimiento realizado por GTH:** se evidenció que mediante memorando del 02/07/2024 desde la GTH se emiten recomendaciones para el seguimiento semestral a los acuerdos de gestión, emitiendo lineamientos para la realización adecuada en términos de oportunidad y calidad.

### **NO CONFORMIDADES**

Durante el desarrollo del seguimiento no se presentaron no conformidades

### **OPORTUNIDADES DE MEJORA**

**Oportunidad de mejora #1:** Concertación de compromisos y métricas para evidenciar el cumplimiento.

**Responsables:** Superior jerárquico/GTH/OAP.

Con el fin de validar la pertinencia de los compromisos, sus indicadores y actividades, se seleccionó una muestra del 20% del total de los 16 gerentes públicos que firmaron acuerdos en el 2024; en dicha validación se observaron los siguientes aspectos por fortalecer: ver anexo 1 "*Muestra de acuerdos de*

*gestión”.*

Realizado el análisis del anexo 1 esta OCI manifiesta que, de 3 acuerdos de gestión equivalentes al 20% del universo de gerentes públicos, se encontró que el 100% (los tres acuerdos) tienen aspectos por fortalecer como: precisión de los porcentajes semestrales, la actividad a realizar tenga relación directa con la fórmula del indicador, y los demás descritos en el anexo 1

**Recomendaciones:** Teniendo en cuenta que el presente informe de seguimiento se emite ad-ports de finalizar la vigencia 2024, las siguientes recomendaciones se pueden implementar en la construcción de compromisos para la vigencia 2025, a saber:

- a) Se recomienda que la OAP apoye el proceso de concertación de acuerdos validando la pertinencia de los indicadores (fórmulas, metas, actividades, etc.), en cumplimiento con lo descrito en la Ley 1083/2015, artículo 2.2.13.1.8, responsables. *"Las Oficinas de Planeación deberán prestar el apoyo requerido en el proceso de concertación de los Acuerdos..., ...Así mismo, deberán colaborar en la definición de los indicadores a través de los cuales se valorará el desempeño de los gerentes".* (subrayado fuera de texto).
- b) Ajustar el procedimiento vigente incluyendo controles preventivos que permitan de manera previa identificar la pertinencia de los compromisos y así evaluar la gestión de los gerentes públicos a través de metas claras.
- c) Fortalecer el seguimiento por parte del superior jerárquico definiendo herramientas que permitan evidenciar el cumplimiento tanto de las actividades como del indicador.

## **Oportunidad de mejora #2: Fortalecimiento en métricas para la suscripción de planes de mejoramiento de los gerentes públicos.**

### **Responsables: GTH / OAP**

El Procedimiento "acuerdos de gestión GTH-P-15" establece "...De igual manera deberán ser registradas las oportunidades de mejora a que haya lugar."; en ese entendido la OCI consultó si hay lineamientos, parámetros y/o criterios adicionales que le indiquen al superior jerárquico sobre cuáles son los aspectos (cuantitativos y/o cualitativos) por los cuales se debe solicitar acciones de mejoramiento al gerente público.

Observando que el Grupo de Talento Humano ha realizado gestiones asociadas, de la siguiente manera:

- Ha emitido correos electrónicos orientando al superior jerárquico para que retroalimente al gerente público y le informe las respectivas observaciones y oportunidades de mejora a que haya lugar.

---

FORMATO: INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O DE LEY

PROCESO: EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y ASESORÍA

Versión: 10.0 Fecha: 23/07/2024 Código: EIA - F-11

- Jornadas de socialización a los servidores en nivel Directivo y asesor, sobre la metodología de Evaluación del desempeño laboral y Acuerdos de Gestión, enfatizando que en la segunda fase de seguimiento y retroalimentación se debe realizar el registro de oportunidades de mejora a que haya lugar.

Realizado el análisis de la información suministrada por GTH, se observa que se ha realizado gestión del tema, sin embargo, no se observan de manera documentada lineamientos y/o criterios (cuantitativos y/o cualitativos) que le indiquen al superior jerárquico las razones por las cuales se debe solicitar planes de mejora y de esta manera prevenir posibles subjetividades al momento de solicitarlos o no a los gerentes públicos.

### **Recomendaciones:**

Se sugiere al Grupo de Talento Humano (GTH) y a la Oficina Asesora de Planeación (OAP) fortalecer las directrices para la suscripción de planes de mejoramiento de los gerentes públicos mediante las siguientes acciones:

1. Elaborar y socializar lineamientos documentados: Diseñar un documento guía que incluya criterios específicos (cuantitativos y cualitativos) para la solicitud de planes de mejoramiento. Este documento debe:
  - Establecer indicadores medibles de desempeño vinculados a los objetivos organizacionales.
  - Proveer ejemplos prácticos de situaciones que ameriten planes de mejoramiento.
  - Incluir herramientas de evaluación basadas en evidencia objetiva, como resultados de indicadores, metas no alcanzadas o retroalimentación recurrente.
2. Definir parámetros para evitar subjetividades:
  - Crear un formulario estandarizado para registrar las observaciones y oportunidades de mejora, incluyendo una justificación fundamentada en evidencias.
  - Proporcionar escalas de evaluación o matrices de decisión para respaldar objetivamente la solicitud de un plan de mejoramiento.
3. Fortalecer los procesos de capacitación:
  - Implementar talleres periódicos para superiores jerárquicos sobre la aplicación de los lineamientos establecidos, con simulaciones prácticas.

FORMATO: INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O DE LEY

PROCESO: EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y ASESORÍA

Versión: 10.0 Fecha: 23/07/2024 Código: EIA - F-11

- Asegurar que los servidores comprendan la metodología de evaluación del desempeño laboral y los acuerdos de gestión, reforzando el registro adecuado de las oportunidades de mejora.
4. Fortalecer los mecanismos de seguimiento y verificación:
- Posterior al seguimiento semestral, diseñar un sistema de monitoreo para validar que las solicitudes de planes de mejoramiento se fundamenten en los lineamientos establecidos.
  - Documentar las decisiones tomadas en cada caso, manteniendo trazabilidad para auditorías futuras.

Estas acciones no solo garantizarán mayor transparencia y objetividad en la solicitud de planes de mejoramiento, sino que también fortalecerán el ambiente de control organizacional, generando confianza entre los gerentes públicos y sus superiores jerárquicos.

#### **RIESGOS Y CONTROLES IDENTIFICADOS**

De acuerdo con la consulta realizada en la página <https://spg.minvivienda.gov.co/>, módulo de auditoría, la Matriz de riesgos gestión del proceso Gestión estratégica del Talento Humano, se observa que no hay riesgos asociados al tema evaluado; evidenciando que no se tuvo en cuenta la recomendación del "Informe de Seguimiento al proceso de Concertación y Evaluación de los Acuerdos de Gestión" emitido el 29 de noviembre del 2019, en relación con la inclusión en el mapa de riesgos del proceso un riesgo asociado al seguimiento de los acuerdos de gestión, debido a las debilidades evidenciadas en dicho informe; es de aclarar que la gth (resultados si se materializa el tema total o parcialmente).

Riesgo: Se alertan debilidades en el seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión de un gerente público que pueden generar incumplimiento de los objetivos institucionales establecidos para una determinada vigencia, lo cual afectaría la imagen institucional.

#### **ACCIONES DE MEJORAMIENTO**

**Plan de Mejoramiento CGR:** Al verificar el Plan de Mejoramiento del MVCT suscrito con la Contraloría General de la República no se encuentran establecidos hallazgos relacionados con el tema objeto de evaluación.

FORMATO: INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O DE LEY

PROCESO: EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y ASESORÍA

Versión: 10.0 Fecha: 23/07/2024 Código: EIA - F-11

**Plan de Mejoramiento SIG:** De acuerdo con lo informado por GTH en la actualidad el proceso de GTH no ha definido planes de mejoramiento asociados a la temática de acuerdos de gestión.

RELACION CON PAI Y PEI	APLICA	NO APLICA	X
------------------------	--------	-----------	---

**PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL – PAI:** Al verificar el Plan de Acción Institucional, con corte al 30 de noviembre de 2024, se puede evidenciar que el proceso de Gestión del Talento Humano no cuenta con actividades planificadas relacionadas al tema evaluado.

**PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL – PEI:** Al verificar el Plan Estratégico Institucional con corte al 30 de noviembre, se observa que el proceso de Gestión del Talento Humano no tiene asociados indicadores PEI 2024 relacionados al tema evaluado

### RECOMENDACIONES

Con el fin de apoyar al fortalecimiento del esquema de líneas de defensa en el Ministerio, la Oficina de Control Interno se permite realizar las siguientes recomendaciones:

**Recomendación para las áreas de GTH y OAP en su rol de 2ª línea de defensa respecto a los acuerdos de gestión:** Dadas las oportunidades de mejora identificadas en el seguimiento sobre las debilidades en el diseño de los indicadores, los porcentajes de avance y la formulación de actividades en los acuerdos de gestión, se recomienda a las áreas de Planeación y Talento Humano tomar las siguientes acciones, en línea con lo estipulado por el artículo 2.2.13.1.8 del Decreto 1083 de 2015:

1. Fortalecimiento de capacidades en diseño de indicadores:  
Organizar talleres o capacitaciones para los responsables de definir los acuerdos de gestión (superior jerárquico y gerente público), con el fin de asegurar que los indicadores sean SMART (específicos, medibles, alcanzables, relevantes y con un tiempo definido). Esto garantizará que los compromisos sean evaluables y alineados con los objetivos estratégicos del MVCT.

---

FORMATO: INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O DE LEY  
PROCESO: EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y ASESORÍA  
Versión: 10.0 Fecha: 23/07/2024 Código: EIA - F-11

2. Apoyo técnico en la formulación de compromisos:  
Las áreas de Planeación y Talento Humano deben brindar soporte técnico en la construcción de actividades específicas y realistas que permitan alcanzar los indicadores definidos. Esto incluye:
  - Asegurar que las actividades estén directamente relacionadas con los indicadores y por ende los objetivos institucionales.
  - Verificar que los porcentajes de avances sean coherentes con la actividad definida.
3. Estandarización de los acuerdos de gestión:  
Validar la pertinencia de ajustar el procedimiento, formatos vigentes, que faciliten la formulación de compromisos e indicadores, asegurando la coherencia entre indicadores, metas, actividades y los objetivos estratégicos del MVCT. Esto ayudará a evitar ambigüedades o inconsistencias en los acuerdos.
4. Monitoreo y retroalimentación periódica:  
Implementar un sistema de seguimiento continuo para evaluar el adecuado diseño desde la etapa de formulación (ser más específico en las actividades 1, 2 y 3 del Procedimiento acuerdos de gestión: qué se debe hacer, cómo y el producto evaluado) y que el avance de los compromisos establecidos en los acuerdos de gestión sea claro y oportuno. Esto permitirá identificar a tiempo las desviaciones y realizar ajustes en caso de ser necesario.
5. Asignación de roles y responsabilidades:  
Reforzar la responsabilidad compartida entre las áreas de Planeación y Talento Humano en el diseño y seguimiento de los acuerdos de gestión. Esto incluye un papel más proactivo en la validación de los compromisos antes de su aprobación final.

Con estas acciones, se busca no solo subsanar las debilidades encontradas, sino también fortalecer la cultura de rendición de cuentas y la alineación estratégica en el desempeño de los gerentes públicos y sus superiores jerárquicos.

## **PAPELES DE TRABAJO**

- Las pruebas adelantadas por el auditor de la OCI y que dan cuenta de la evidencia reposan en la ruta <https://minviviendagovco.sharepoint.com/sites/GestinOCI2023/Gestin%20OCI%202024/Forms/AllItems.aspx?e=2%3Aou1wqD&at=9&CT=1732202600>

FORMATO: INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O DE LEY  
PROCESO: EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y ASESORÍA  
Versión: 10.0 Fecha: 23/07/2024 Código: EIA - F-11

[840&OR=OWA%2DNT%2DMail&CID=3d3a5d2c%2D6eed%2Dd9b7%2D0600%2D8c018f51eada&clickParams=eyJYLUFwcE5hbWUjOiJNaWNyb3NvZnQgT3V0bG9vayBXZWlgaXBwIiwiaW1lc3R5bWVudCI6ImF1dG8iLCJ1eSI6IldpbmRvd3MgMTAifQ%3D%3D&id=%2Fsites%2FGestinOCI2023%2FGestin%20OCI%202024%2F4%2E%20ROL%20DE%20EVALUACI%20C3%2093N%20Y%20SEGUIMIENTO%20F02%2E%20INFORMES%20DE%20SEGUIMIENTO%20F15%2E%20SEGUIMIENTO%20ACUERDOS%20DE%20GESTION&viewid=047d6a9f%2D83de%2D41a7%2Da246%2D6ec049e16eeb](mailto:840&OR=OWA%2DNT%2DMail&CID=3d3a5d2c%2D6eed%2Dd9b7%2D0600%2D8c018f51eada&clickParams=eyJYLUFwcE5hbWUjOiJNaWNyb3NvZnQgT3V0bG9vayBXZWlgaXBwIiwiaW1lc3R5bWVudCI6ImF1dG8iLCJ1eSI6IldpbmRvd3MgMTAifQ%3D%3D&id=%2Fsites%2FGestinOCI2023%2FGestin%20OCI%202024%2F4%2E%20ROL%20DE%20EVALUACI%20C3%2093N%20Y%20SEGUIMIENTO%20F02%2E%20INFORMES%20DE%20SEGUIMIENTO%20F15%2E%20SEGUIMIENTO%20ACUERDOS%20DE%20GESTION&viewid=047d6a9f%2D83de%2D41a7%2Da246%2D6ec049e16eeb), de la oficina de control interno.

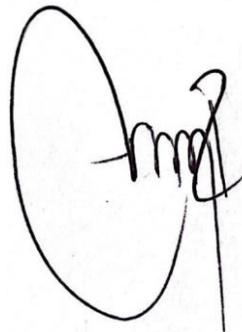
### CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS DE AUDITORIA Y LIMITACIONES

De acuerdo con el objetivo y alcance definido se manifiesta que el auditor asignado para la presente evaluación cumplió a cabalidad con los principios de auditoría establecidos en el estatuto; así mismo, se manifiesta que no se presentaron limitaciones en el transcurso del trabajo de aseguramiento desarrollado.

### FIRMAS:



**YOLMAN JULIAN SAENZ SANTAMARIA**  
JEFE OFICINA CONTROL INTERNO (E)



**CESAR AUGUSTO LUGO ARANA**  
AUDITOR OCI

# Información Pública Clasificada

Muestra de acuerdos de gestión: con

<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DENOMINACION DEL CARGO</b>	<b>DEPENDENCIA ACTUAL</b>
OCHOA YEPES DAVID RICARDO	DIRECTOR TECNICO	DIRECCIÓN DE INVERSIONES EN VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL
MORANTE GOMEZ YIRA ALEXANDRA	SUBDIRECTOR TÉCNICO	SUBDIRECCIÓN DE PROMOCIÓN Y APOYO TÉCNICO

Información Pública Clasificada

<p>BELTRAN CUBILLOS RODOLFO ORLANDO</p>	<p>SUBDIRECTOR TÉCNICO</p>	<p>SUBDIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE DESARROLLO URBANO Y TERRITORIAL</p>
---	--------------------------------	---

certación de compromisos y métricas para evidenciar el cumplimiento.

### Observación OCI

El acuerdo suscrito consta de 3 compromisos, al validar la programación de cumplimiento de los dos semestres para cada compromiso se evidenció que ninguno llega a un cumplimiento del 100% durante la vigencia 2024: el primer compromiso llega al 40% de cumplimiento, el segundo al 30% y el tercero al 30%; la sumatoria de los pesos ponderados si llegan al 100% aspecto que se define correctamente, sin embargo, para cada compromiso la sumatoria de los dos semestres debería ser del 100% individualmente.

**Avances semestrales programados:** Se observó que del compromiso #3 "Atender dentro del plazo la respuesta a las peticiones, quejas...", el avance del primer semestre se programó para ejecutar el 10%: lo que significa que debería atender de manera oportuna máximo el 10% de las PQRDSF que reciba el MVCT ; para el segundo semestre el avance programado es del 80%; sin embargo, al analizar el compromiso se entendería que lo que se quiere obtener frente a este compromiso es que como mínimo el 90% de las PQRDSF que reciba el MVCT sean atendidas en términos de oportunidad. (Es importante tener en cuenta el artículo 14 de la Ley 1755 de 2015 que establece que toda petición deberá resolverse dentro de los quince (15) días siguientes a su recepción, en ese sentido si se quiere obtener una meta del 90%, se entendería que el MVCT está asumiendo que va a haber un 10% de PQRDSF que no se atienden dentro de los términos, aspecto que va en contravía de la Ley).

Por otra parte, al validar la formulación de las actividades de dicho compromiso se puede evidenciar que son actividades necesarias, pero su ejecución no permite evidenciar de manera directa que la formula del indicador sea cumplida.

## Información Pública Clasificada

a) Al validar la formulación de las actividades del compromiso #1 se puede evidenciar que son actividades necesarias, pero su ejecución no permite evidenciar de manera directa que la fórmula del indicador sea cumplida: el hecho de elaborar borradores y publicarlos en página WEB no garantiza el cumplimiento del compromiso; es importante dejar claro si "borrador de proyecto normativo" es lo mismo que "propuesta normativa sobre desarrollo urbano y territorial".

Por otra parte, en términos del porcentaje de avance para cada semestre, no es claro cuál es el entregable para determinar un cumplimiento del 30% en el 1er semestre, lo que podría llevar a subjetividades.

b) Se observó que del compromiso #3 "Tramitar la correspondencia radicada para la SPDUT de manera oportuna y...", el avance del primer semestre se programó para ejecutar el 50%: lo que significa que debería atender de manera oportuna máximo el 50% de la correspondencia para la SPDUT; para el segundo semestre el avance programado es del 50%; sin embargo, al analizar el compromiso se entendería que lo que se quiere obtener frente a este compromiso es que se resuelvan los conceptos técnicos de manera oportuna en cada semestre.

c) para el compromiso #6 el indicador establece "Número de reuniones con equipos de trabajo realizadas" con avances del 50% para el 1er y 2o semestre, sin embargo, no se especifica una meta de reuniones, en ese sentido si se realizaran 2 o 50 actividades por semestre estaría dando cumplimiento en cualquiera de las opciones, aspecto que desvirtúa la esencia del indicador la cual es monitorear el nivel de avance sobre un aspecto claramente definido (compara lo programado versus lo ejecutado).