INFORME DE SEGUIMIENTO ACUERDOS DE GESTIÓN 2026

1. Generalidades

1.1 Objetivo del seguimiento normativo:

Realizar seguimiento, a la concertación, formalización, seguimiento y evaluación, del logro de los acuerdos de los gerentes públicos y su contribución al cumplimiento de las metas institucionales dentro del IDEAM.

1.2 Alcance de la Auditoría

El seguimiento inicia con la solicitud de información a los procesos responsables, continúa con la validación de la oportunidad en la entrega de la información, la compilación y análisis de la información aportada, y finaliza con la generación del informe de seguimiento; proceso adelantado de acuerdo con lo establecido en el Plan Anual de Auditorías 2026.

1.3 Criterios

- Constitución Política de Colombia, Artículos 209 y 269
- Ley 87 de 1993, Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado
- Ley 152 de 1994, Ley Orgánica del Plan de Desarrollo
- Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional
- Ley 909 de 2004 Título VIII, normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 648 de 2017, Evaluación del Sistema de Control Interno, y Comité Institucional de Coordinación de Control Interno
- Decreto 1499 de 2017, Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG
- Guía "Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0" DAFP -2024
- GTH-P014 Procedimiento acuerdos de gestión Versión 3 IDEAM
- Acuerdos de gestión de los gerentes públicos del IDEAM.

1.4 Justificación y antecedentes

Proceso realizado en el marco Plan Anual de Auditorías vigencia 2026, como seguimiento al período comprendido entre los meses de enero a julio de 2026; en cumplimiento de la normatividad legal vigente en materia de auditoría, y las políticas y procedimientos formulados para el proceso de Evaluación y Mejoramiento Continuo de la Oficina de Control Interno; con el compromiso del auditor de conocer el Estatuto de Auditoría Interna, el Código de Ética del Auditor y el Código de Ética de la Entidad. De igual manera, su compromiso en acogerlos, promoverlos y exigirlos, como también de velar por que su conducta fortalezca la transparencia, confiabilidad y credibilidad de la labor como auditor, del Proceso de Evaluación y Mejoramiento Continuo.

De igual manera, considerando que si en el desarrollo de la auditoría, se detecten asuntos no contemplados en el alcance y en los criterios de la misma, la Oficina de Control Interno tiene la obligación y el deber de informar a través del presente informe los hechos que puedan perjudicar el funcionamiento de la administración pública, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 38 Numeral 26 en la Ley 1952 de 2019 o Código Legal Disciplinario, que entre otras establece los deberes de los servidores públicos, y refiere: "*Poner en conocimiento del superior los hechos que puedan perjudicar el funcionamiento de la administración y proponer las iniciativas que estime útiles para el mejoramiento del servicio*".

De otra parte, y de manera prioritaria en atención a las obligaciones legales, reglamentarias y metodológicas, que regulan el cumplimiento de los "Gerentes públicos" de las entidades oficiales, contenidas en la Ley 909 de 2004 que en su Artículo 48 establece los principios de la función gerencial y en el Artículo 50 define el concepto de "Acuerdo de gestión"; así mismo el Decreto 1083 de 2015, Título 13 Capítulo I, Artículo 2.2.13.1.1 y subsiguientes, que establecen los lineamientos generales de la "Gerencia pública" desde su vinculación hasta la evaluación del gerente público.

Finalmente, en el marco del cumplimiento y adopción del *"Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0"* Versión 2 de enero de 2024, emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública; como modelo aplicable en la Rama ejecutiva del Estado Colombiano, referente en las entidades que tengan cargos con funciones directivas de naturaleza gerencial, como el IDEAM.

2. Metodología

La Oficina de Control Interno dentro del seguimiento al cumplimiento de los Acuerdos de Gestión de los gerentes públicos de la Entidad en lo corrido de la vigencia 2026, y en el marco del seguimiento normativo AGESTION-2026-39, da inicio con la solicitud de información con memorando No. 20261400200303 de fecha 9 de octubre de 2026, elevado ante la Secretaría General y la Oficina Asesora de Planeación; requiriendo la entrega de la información antes del 15 de octubre de 2026.

En ese sentido, la Secretaría General a través del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano, aportó en tiempo todas las evidencias de la información solicitada para el presente seguimiento, representada en los acuerdos suscritos por los gerentes públicos en la presente vigencia, los resultados obtenidos y las acciones de mejora implementadas; de igual manera, realizando el cargue de la información solicitada en el enlace dispuesto para tal fin; como también aportando el Formato "Carta de representación" debidamente firmada por la Secretaria General.

Por su parte, la Oficina Asesora de planeación, omitiendo lo contemplado en el Artículo 2.2.13.1.11 del Decreto 1083 de 2015, que estable la responsabilidad de aportar la información como insumo para el ejercicio de evaluación de los gerentes públicos, representado en los informes de seguimiento al cumplimiento del plan de acción institucional; de igual manera, frente a la responsabilidad como segunda línea de aseguramiento, de hacer seguimiento al cumplimiento de la concertación y formalización, del seguimiento y de la evaluación de los acuerdos de gestión, por parte de la Entidad; y luego de **dos** reiteraciones, emite respuesta mediante correo de fecha 21 de octubre de 2026, manifestando entre otros lo siguiente:

"En este sentido, y teniendo de presente los principios de eficiencia y de proporcionalidad, les agradezco revisar la solicitud y el contenido del memorando en línea con lo mencionado. Para los reportes de plan de acción y otros instrumentos, entendiendo que hacen parte ahora de la evaluación de dependencias, se remitirán de acuerdo con los cortes y disponibilidad de la información al momento de generar esta evaluación desde la tercera línea de defensa".

Frente al particular, no se respondió de fondo la solicitud realizada por la Oficina de Control Interno a la solicitud de información mediante memorando No 20261400200303 de fecha 9 de octubre de 2026. En consecuencia, la Oficina de Control Interno de la Entidad, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 87 de 1993 y las responsabilidades asignadas como tercera línea de aseguramiento, evidencia una **limitación al alcance del presente seguimiento**, al no poder emitir un concepto de manera objetiva, independiente y basado en la evidencia, frente al ejercicio de la evaluación realizada por parte de la alta dirección.

De igual forma, se configura una limitación al alcance la auditoría, al no aportar el auditado, la carta de representación firmada, como garantía de la entrega oficial, oportuna y completa de la información a los auditores asignados para el seguimiento. Lo anterior, contraviene lo establecido en el **Decreto 403 de 2020, artículo 151** "*…Establece el deber de todos los servidores públicos de entregar información a las unidades u oficinas de control interno. Suministro de información: Los servidores responsables deben facilitar el acceso a información confiable y oportuna para que las oficinas de control interno puedan ejercer sus funciones correctamente"*

3. Resultados y/o Análisis de resultados

3.1 Desarrollo:

De conformidad con el Plan Anual de Auditorias 2026, aprobado por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno en su sesión del 18 de diciembre de 2025 y en el marco del seguimiento AGESTION-2026-39; la Oficina de Control Interno como tercera línea de aseguramiento, y a partir de las evidencias aportadas por el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano, realizó seguimiento a los acuerdos de gestión de los siguientes gerentes públicos: Subdirector de Hidrología, Subdirectora de Meteorología, Subdirectora de Estudios Ambientales, Jefe de la Oficina de Pronósticos y Alertas - OSPA, Jefe de la Oficina de Informática y Secretario General del IDEAM, correspondiente a la vigencia 2026. Los resultados se encuentran descritas en el presente informe.

Dentro de los principales temas considerados para el seguimiento, se pueden citar:

- Mecanismos de evaluación, monitoreo y control utilizados para verificar el cumplimiento de dichos acuerdos

- Resultados consolidados de los acuerdos de gestión del I semestre de 2026
- Evidencias documentales que soporten la alineación de los acuerdos de gestión con los planes institucionales y MIPG
- Acciones de mejora implementadas en caso de identificarse incumplimientos
- Estado de Implementación del "Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0
- Plan de Anual de Acción 2026.
- Monitoreo o seguimiento realizado por la Oficina Asesora de Planeación a la ejecución presupuestal
- Monitoreo o seguimiento realizado por la Oficina Asesora de al cumplimiento de las actividades y metas descritas en los acuerdos firmados por los Gerentes Públicos.
- Evidencias entregadas por cada Subdirección, Secretaria, Oficinas y dependencia, a la Oficina Asesora de Planeación, como soporte al cumplimiento

Bajo estos argumentos en el seguimiento se concluye lo siguiente:

3.2 Conceptos para la Concertación y formalización Acuerdos de Gestión:

Para el seguimiento al cumplimiento de los Acuerdos de Gestión, es importante establecer con claridad los siguientes conceptos aplicables:

En el orden jerárquico normativo Colombiano, el concepto de gerencia pública se enmarca de primera mano en la Constitución Política del 1991, seguido de la Ley 909 de 2004, del Decreto 1083 de 2015, y de los lineamientos normativos que establece el ente rector o Departamento Administrativo de la Gestión Pública – DAFP; cuya adopción obliga a todas las Entidades de la Rama Ejecutiva del Estado Colombiano, con las respectivas excepciones tanto en el orden nacional como en el territorial.

Se considera "Gerente público", al tipo de empleo de naturaleza gerencial de acuerdo con lo establecido en el artículo 47 de la Ley 909 de 2004, es decir del nivel directivo, con responsabilidad directa, de libre nombramiento y remoción al poseer un carácter de confianza permanente; que está obligado a actuar con **"objetividad, transparencia y profesionalidad en el ejercicio de su cargo",** y al estar sujeto a la gestión, su desempeño debe ser valorado de acuerdo con

"**los principios de eficacia y eficiencia",** y sujeto a un **sistema de evaluación de la gestión.**

Tabla No.1 Lineamientos generales

Concertación y formalización			
Criterios Normativos	**Responsabilidades**	**Vigencia del acuerdo**	**Término**
Concertación. Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.13.1.7	**Concertación:** Superior jerárquico Gerente público	Anual	Un plazo no mayor de **cuatro (4) meses**, a partir de la fecha de posesión. (Cuando hay continuidad del gerente público, máximo al 30 de abril)
Responsables. Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.13.1.8	**Oficina Asesora de Planeación:** *Entrega de información: De los planes institucionales, objetivos y metas. *Apoyo en la definición de indicadores		
	Talento Humano: Suministro los instrumentos adoptados para la concertación y formalización de los acuerdos de gestión		
Seguimiento			
Criterios Normativos	**Responsabilidades**	**Término**	
*Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.13.1.10 *Ley 909 de 2004, Artículo 50	**Seguimiento:** Superior jerárquico del Gerente público, para el caso el Director General	Seguimiento permanente, dejando constancia escrita de los aspectos más relevantes, soportes para la evaluación.	
*Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.13.1.8 Inciso 2 *Ley 909 de 2004, Artículo 50	**Talento Humano:** Suministro los instrumentos adoptados	Para la Entidad están programados dos seguimientos semestrales.	
Evaluación			
Criterios Normativos	**Responsabilidades**	**Insumos**	**Término**
*Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.13.1.11 y Artículo 2.2.13.1.12 *Ley 909 de 2004, Artículo 50	Superior jerárquico del Gerente público	*Informes de la Oficina de Planeación *Informes Oficina de Control Interno que se produzcan	Un plazo no mayor de **tres (3) meses**, a partir de la finalización de la vigencia del acuerdo. (Mes de marzo de la siguiente vigencia)
	Como segunda línea de aseguramiento, a la Oficina Asesora de Planeación le asiste la competencia de hacer el seguimiento al cumplimiento de las etapas de concertación y formalización, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión, por parte de la Entidad.		

Fuente: Elaboración propia auditor OCI

El gerente público debe tener, además del conocimiento técnico, la capacidad de evaluar los resultados por dependencias, procesos y proyectos como un sistema completo (explícito), basado en principios morales y éticos (implícito).
A nivel de la Entidad, la Resolución No. 0663 de 2025, establece lo siguiente: *"Son cargos de gerencia pública aquellos que conlleven el ejercicio de responsabilidad directiva, que dirigen las acciones estratégicas y coordinan la óptima ejecución de las metas con la finalidad de cumplir con el Plan Estratégico de la entidad."*

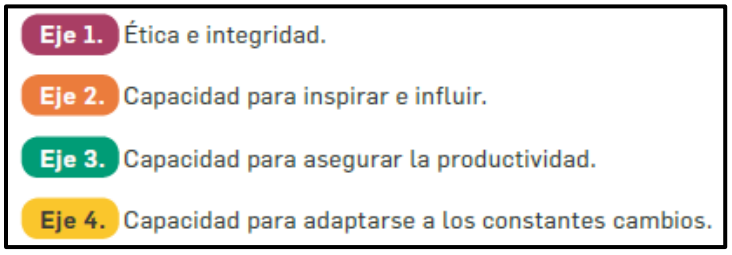
En cuanto al concepto del "Acuerdo de gestión" en sí, es el mecanismo o instrumento de evaluación para los gerentes públicos, que debe ser concertado con el superior jerárquico, articulado con los planes, programas y proyectos, metas y objetivos que representan beneficios para la entidad pública, y estableciendo unos indicadores que midan la gestión, no sólo en términos de eficiencia, sino también en términos de eficacia y su valor agregado al desempeño institucional.

Ahora bien, el "Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0" emitido en 2024 por el Departamento Administrativo de la Función Pública, se constituye en un documento orientador de la acción del Estado desde una gestión estratégica holística para que los gerentes públicos puedan reaccionar de forma eficaz y eficiente a nuevas condiciones impredecibles en la administración pública.

Presenta una propuesta de modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG; que condensa los lineamientos normativos ya citados, y que se planea como una secuencia de los cuatro elementos: base conceptual, principios, componentes y formas de operación.

De otra parte, establece **cuatro (4) ejes de gerencia pública**, a partir del perfil y capacidades del gerente, que se constituyen en los engranajes básicos para su gestión; siendo dichos ejes:

Imagen No.1 Ejes nuevo modelo de gerencia



Eje 1 Ética e integridad

Este eje propone que el gerente público **debe ser coherente** entre sus declaraciones y sus acciones, priorizando el interés público sobre el privado, siendo referente de integridad en el ejercicio de su función gerencial, siendo la ética y la integridad capacidades permanentes.

Siendo de prioridad para los gerentes y servidores públicos, **la declaración, registro y administración de los conflictos de interés**, para evitar que el interés particular interfiera con los fines del Estado, y que las actividades se lleguen a constituir en actos de corrupción o faltas disciplinarias.

Eje 2 Capacidades para inspirar e influir

Hace referencia a la posibilidad de **conectarse con las personas**, llegar al otro, sintonizarse con él y **generar el compromiso** que necesita para el cumplimiento de los objetivos institucionales, generar confianza y la capacidad de construir relaciones productivas.

Eje 3 Capacidad para asegurar la productividad

Este eje hace referencia al **aprovechamiento de los recursos con los que cuenta**: tiempo, talento humano, presupuesto, conocimientos y tecnología; a partir de los **principios de eficiencia y eficacia,** del **seguimiento a los indicadores de gestión** de los procesos, hacia el **logro de los resultados.**

Eje 4 Capacidad para adaptarse a los constantes cambios

Actuar como **agente transformador**, con capacidades para **lograr cambios efectivos y perdurables** en las personas, las entidades y el contexto en el cual se mueve.

Finalmente, otro aporte de gran importancia para la implementación del nuevo modelo, son los **"Pilares de la Gerencia Pública"**, en donde el **gerente público es el corazón del modelo** y de los acuerdos de gestión, teniendo la

responsabilidad de desarrollar y materializar la planeación estratégica de la entidad, a partir de cuatro (4) pilares:

Pilar 1. Productividad social

Pilar 2. Construcción de integridad

Pilar 3. Gestión Cultural

Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos

Tabla No.2 Pilares de Gerencia pública

PILARES DE LA GERENCIA PÚBLICA						
PILARES	**Objetivos institucionales / Compromisos Gerenciales**	**Peso ponderado**	**Total pilar**	**Valoración de competencias**		
				Superior jerárquico	**Pares**	**Colaboradores**
Pilar 1. Productividad Social	Cumplimiento planeación estratégica de la entidad	60%	70%	60%	20%	20%
	Proyecto de innovación pública	10%				
Pilar 2. Construcción de integridad	*Construcción del sistema de valores *Definición de las metodologías *Parametrización en plataforma tecnológica *Lanzamiento y seguimiento *Cierre y generación de informes	10%	10%			
Pilar 3. Gestión Cultural	*Definir el norte cultural *Identificar focos, factores, variables *Construir instrumentos de medición *Aplicar instrumentos de medición *Estructurar planes de acción	10%	10%			
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos	Herramienta Record	10%	10%			
Total ponderaciones		100%	100%	100%		
Valoración parcial		80%		20%		
Valoración definitiva		**100%**				

Fuente: Elaboración propia auditor OCI

3.3 Verificación de cumplimiento de Acuerdos de Gestión:

Bajo los anteriores preceptos normativos y lineamientos establecidos en el *"Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión"* del DAFP, la Oficina de Control Interno, en el ejercicio de seguimiento al cumplimiento de los Acuerdos de Gestión del I semestre de 2026, validó la aplicación de dichos lineamientos que se condensan en la Tabla No. 1, de igual manera la aplicación de los pilares de la Gerencia pública como insumo de evaluación del gestor, referidos en la Tabla No. 2; y los avances de los compromisos adquiridos en el plan de mejoramiento AGESTION2025-31 correspondiente al "SEGUIMIENTO ACUERDOS DE GESTIÓN 2025", encontrando lo siguiente:

Frente al cumplimiento del plan de mejoramiento que se encuentra vigente, cuenta con 3 observaciones y 9 actividades relacionadas con los siguientes incumplimientos:

Observación 1: *"Debilidades en la implementación de la metodología de los acuerdos de gestión establecida en la Guía 2024 "Nuevo Modelo de Gerencia Pública y Acuerdos de Gestión 4.0".*

Observación 2: "*Debilidades en el seguimiento y evaluación de los Acuerdos al no aplicar de manera efectiva el ciclo de dirección por objetivos – MBO"*

Observación 3: "*El procedimiento GTH-P014 "Acuerdos de Gestión" no desarrolla ni operacionaliza los elementos metodológicos necesarios para garantizar su aplicación real en la entidad".*

De las nueve (9) actividades formuladas para el cumplimiento de las 3 observaciones, se evidencia al último seguimiento un avance del 22%, correspondiente a dos acciones cumplidas; una capacitación integral en la guía de Acuerdos de Gestión 2024, realizada por la Oficina de Control Interno a los gerentes públicos el día 16 de febrero de 2026; y la segunda respecto al diseño del instrumento para la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión, realizada por el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano.

En el presente seguimiento, se valida la aplicación del instrumento para la "Concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión" diseñado.

3.3.1 Concertación y formalización de Acuerdos de Gestión:

Para la verificación de la concertación y formalización de los acuerdos de gestión, se consideró el uso y aplicación del instrumento diseñado y su alineación con el nuevo modelo de gerencia pública, y el estado de la vinculación de los gerentes públicos, para comprobar la obligatoriedad en la concertación y formalización del acuerdo.

Tabla No.3 Gerentes públicos

Empleo	Gerente Público	Estado Vinculación
Subdirector de Hidrología	Fabio Andrés Bernal Quiroga	Con continuidad en el servicio
Subdirectora de Meteorología	Tte. Cnel. Diana Carolina Rueda Dimaté	Con continuidad en el servicio
Subdirectora de Estudios ambientales	Elizabeth Patiño Correa	Con continuidad en el servicio
Subdirector de Ecosistemas	Julio César León Luquez	Vinculación: 11/05/2026 Renuncia: 22/09/2026
Jefe OSPA	Jennifer Dorado Delgado	Con continuidad en el servicio
Secretario General	Juan Fernando Acosta Mirkow	Con continuidad en el servicio
Jefe Oficina de Informática	Wilmer Espitia Muñoz	Con continuidad en el servicio

Fuente: Elaboración OCI

Frente al particular el ejercicio realizado, nos muestra que 6 de 7 gerentes públicos que cumplen con dicha condición y están obligados a la suscripción del acuerdo, y que contaban con la continuidad en el servicio, al venir laborando desde el comienzo de la actual vigencia o en ejercicio desde la vigencia anterior, firmaron dicho compromiso con el superior jerárquico; exceptuando el correspondiente al Subdirector de Ecosistemas que se venía desempeñando en el cargo desde el 11 de mayo de 2026, hasta el día 23 de septiembre de 2026, fecha en que le fue aceptada la renuncia mediante Resolución No. 1137 del 22 de septiembre/26.

La evidente rotación en la titularidad del cargo ha limitado la adquisición de los compromisos con la alta gerencia, quedando la gestión de ese Gerente público sin la evaluación correspondiente para la presente vigencia; configurándose un incumplimiento normativo.

Ahora, bien, se logró confirmar los acuerdos suscritos por los 6 gerentes restantes, con la conclusión que se evidencia un incumplimiento en todas sus etapas, al incumplir las normas y reglamentos como servidores públicos, en el entendido de que los acuerdos de gestión obedecen a un proceso compuesto por fases cronológicas e independientes que se desarrollan a lo largo de una vigencia o proporcional; tal y como lo contemplan la Ley 909 de 2004 Artículo 50 y el Decreto 1083 de 2015.

De igual manera, se configura una violación a los principios de la función pública de, transparencia, responsabilidad, legalidad e integridad, y a los principios del debido proceso, buena fe, moralidad y responsabilidad, del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, artículo 3; viciando la legalidad de la evaluación del gerente público, al *"concertar, formalizar, hacer seguimiento y evaluar los acuerdos de gestión"*; todo en la misma fecha, el 31/07/2026.

Tabla No.4 Consolidación Acuerdos de gestión 2026

CONCERTACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN 2026				PROGRAMACIÓN			SEGUIMIENTO		EVALUACIÓN	
EMPLEO	GERENTES PÚBLICOS	FECHA	PILARES	PESO PONDERADO	I SEM 2026	II SEM 2026	FECHA	I SEM 2026	FECHA	I SEM 2026
Subdirector de Hidrología	Fabio Andrés Bernal Quiroga	30/07/2026	Pilar 1. Productividad Social	60%	50%	50%	30/07/2026	50%	30/07/2026	30,0%
				10%	50%	50%		47,5%		4,8%
			Pilar 2. Construcción de integridad	10%	70%	30%		63%		6,3%
			Pilar 3. Gestión Cultural	10%	60%	40%		60%		6,0%
			Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos	10%	60%	40%		57%		5,7%
			TOTAL	100%						52,8%

Subdirectora de Meteorología	Tte. Cnel. Diana Carolina Rueda Dimaté	31/07/2026	Pilar 1. Productividad Social	60%	50%	50%	31/07/2026	50%	31/07/2026	30%
				10%	50%	50%		50%		5%
			Pilar 2. Construcción de integridad	10%	50%	50%		48%		4,8%
			Pilar 3. Gestión Cultural	10%	50%	50%		50%		5%
			Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos	10%	50%	50%		50%		5%
			TOTAL	**100%**						**49,8%**
Subdirectora de Estudios ambientales	Elizabeth Patiño Correa	31/07/2026	Pilar 1. Productividad Social	60%	50%	50%	31/07/2026	50%	31/07/2026	30%
				10%	40%	60%		38%		3,8%
			Pilar 2. Construcción de integridad	10%	100%	0%		100%		10%
			Pilar 3. Gestión Cultural	10%	50%	50%		50%		5%
			Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos	10%	50%	50%		48%		5%
			TOTAL	**100%**						**53,8%**
Jefe OSPA	Jennifer Dorado Delgado	31/07/2026	Pilar 1. Productividad Social	60%	50%	50%	31/07/2026	49%		29,4%
				10%	60%	40%		60%		6%
			Pilar 2. Construcción de integridad	10%	70%	30%		69%		6,9%
			Pilar 3. Gestión Cultural	10%	50%	50%		50%		5%
			Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos	10%	50%	50%		50%		5%
			TOTAL	**100%**						**52,3%**
Secretario General	Juan Fernando Acosta Mirkow	31/07/2026	Pilar 1. Productividad Social	60%	30%	70%	31/07/2026	30%		18%
				10%	30%	70%		30%		3%
			Pilar 2. Construcción de integridad	10%	50%	50%		49%		4,9%
			Pilar 3. Gestión Cultural	10%	50%	50%		49%		4,9%
			Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos	10%	50%	50%		48%		4,8%
			TOTAL	**100%**						**35,6%**
Jefe Oficina de Informática	Wilmer Espitia Muñoz	31/07/2026	Pilar 1. Productividad Social	60%	50%	50%	31/07/2026	50%		30%
				10%	50%	50%		50%		5%
			Pilar 2. Construcción de integridad	10%	50%	50%		48%		4,8%
			Pilar 3. Gestión Cultural	10%	50%	50%		50%		5%
			Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos	10%	50%	50%		50%		5%
			TOTAL	**100%**						**49,8%**
Subdirector de Ecosistemas	Julio César León Luquez		Pilar 1. Productividad Social	60%	Sin Información	Sin Información		N/A		N/A
				10%	Sin Información	Sin Información		N/A		N/A
			Pilar 2. Construcción de integridad	10%	Sin Información	Sin Información		N/A		N/A
			Pilar 3. Gestión Cultural	10%	Sin Información	Sin Información		N/A		N/A
			Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos	10%	Sin Información	Sin Información		N/A		N/A
			TOTAL	**100%**	Sin Información	Sin Información		N/A		N/A

Fuente: Elaboración propia auditor OCI

En cuanto la aplicación del instrumento para la concertación y formalización de los acuerdos de gestión, se evidencian ajustados en cuanto a la consideración de los pilares y las ponderaciones para su cumplimiento, articulados con el nuevo modelo de gerencia pública; sin embargo, en el *"Pilar No. 1 Productividad Social",* persiste la ausencia de propuesta de un proyecto de innovación pública.

3.3.2 Seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión:

La Tabla No.4 que antecede, evidencia la consolidación de los Acuerdos de gestión 2026 y sus etapas de seguimiento y evaluación, que para el ejercicio de seguimiento que nos ocupa no serán considerados como evidencia de cumplimiento al carecer de validez y legalidad, por vicios en el trámite de formalización, seguimiento y evaluación, ya referidos con antelación.

Sin embargo, revisada la evaluación realizada por el superior jerárquico, se evidencian inconsistencias en la aplicación de los lineamientos del nuevo modelo de gerencia pública, en referencia a la "valoración de las competencias comunes y directivas" en el ejercicio de valoración cruzada que corresponden al 20%; y que no fue aplicada, ni computada con la posible evaluación final.

En cuanto a la validación de las evidencias aportadas por el evaluado, tampoco fue posible validar su cumplimiento, en cuanto la solicitud elevada en tiempo a la Oficina Asesora de Planeación, en calidad de responsable en la entrega de la información de avance de los planes institucionales, objetivos y metas, a cargo de los gerentes públicos; al momento de emisión del presente informe de seguimiento no fue aportada, por consiguiente no fue posible emitir concepto de dicha evidencia de parte de la instancia competente para aportarla.

En consecuencia, la Oficina de Control Interno de la Entidad, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 87 de 1993 y las responsabilidades asignadas como tercera línea de aseguramiento, frente al ejercicio de la evaluación realizada por parte de la alta dirección, principalmente en la medición del Pilar de "Productividad social" de acuerdo con la Guía del DAFP.

De otra parte, revisada la matriz de riesgos de la Entidad, no se evidenció ningún riesgo identificado aplicable a la concertación de los acuerdos de gestión; pero en el ejercicio de seguimiento se materializó un evento de riesgo que será reportado como emergente, por incumplimiento normativo en la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión, por falta de legalidad por inconsistencias de trámite; generando posible riesgo reputacional y legal emergente para el IDEAM.

3.3.3 Cumplimiento Plan de mejoramiento Acuerdos de gestión 2025

- En el marco de seguimiento de los Acuerdos de Gestión del 2025 realizado por la Oficina de Control Interno, se establecieron observaciones para fortalecer los Acuerdos de gestión del año 2026, con base en lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública y la Guía "Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0" DAFP -2024, a la fecha se evidencia un incumplimiento en la oportunidad de las acciones, concluyendo inefectividad en las mismas, al encontrar las mismas debilidades en el presente seguimiento. A continuación, se relaciona plan de mejoramiento acordado:

Tabla No 5 Plan de mejoramiento 2025

Acción	Producto o entregable (unidad de medida)	Responsable Grupo	%	Avance
1. Programación de capacitació integral en la guía de Acuerdos de Gestión 2024. **2.** Definición de los lineamiento internos de diferenciación entre los compromisos operativos de la gestión cotidiana y el compromiso estratégico del rol directivo o de generante.	**1.** Lista de asistencia/acta de reunión de la capacitación de la Guia a los Gerentes Públicos Documento de lineamientos internos actualizados para la formulación de Acuerdos de Gestión, alineado con la Guía 2024. **2.** Un acto administrativo, memorando, circular o comunicación interna de adopción y divulgación de los lineamientos.	GESTIÓN DEL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO OFICINA DE PLANEACIÓN DIRECCIÓN GENERAL	50%	La Oficina de Control Interno el 16 de febrero se realizó capacitación a todos los gerentes publicos del IDEAM sobre las directrices de la nueva guia de acuerdos publicos 2.0 y determinó la metodología para la consolidación de actividades. Sin embargo, no se evidencia documento con lineamientos divulgado por medio de correo electrónico e informativo
Establecer e implementar un cronograma de acompañamiento por parte de la Oficina Asesora de Planeación para la concertación, seguimiento periódico, retroalimentación y evaluación de los acuerdos de gestión, que incluya la definición de periodicidad de seguimiento, la revisión de avances, el análisis de desviaciones, la emisión de observaciones y la retroalimentación a los gerentes públicos, con el fin de fortalecer la evaluación estratégica de la gestión directiva.	1. Cronograma de seguimiento a los acuerdos de gestión adoptado y divulgado. 2. Actas de las mesas de seguimiento y retroalimentación realizadas por la Oficina Asesora de Planeación. 3. Registros de seguimiento a los acuerdos de gestión con observaciones y recomendaciones emitidas. 4. Informe de acompañamiento y retroalimentación para la evaluación final de los acuerdos de gestión.	GESTIÓN DEL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO OFICINA DE PLANEACIÓN DIRECCIÓN GENERAL	0%	No se evidenció soportes
1. Actualización de la documentación relacionada con los acuerdos de gestión conforme al modelo de Gerencia Pública 4.0. **2.** Socialización del procedimiento y el formato a los gerentes públicos y divulgación en informativo a los colaboradores. **3.** Publicación en la página web d instituto.	1. Un (1) procedimiento actualizado conforme a la Nueva Guia de Acuerdos y un (1) formato actualizado de concertación, seguimiento y evaluación. 2. Registro de socialización a los Gerentes Públicos(lista de asistencia, correo institucional, publicación en intranet) y divulgación por correo institucional de la documentación del SGI de los acuerdos de gestión. 3. Cargue y formalización del mapa de procesos con la documentación actualizada.	GESTIÓN DEL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO OFICINA DE PLANEACIÓN DIRECCIÓN GENERAL	50%	Se evidencia actualización y socialización del formato GTH-F060 Formato acuerdos de gestión en el mes de junio de 2026. Sin embargo, aún no ha sido actualizado el procedimiento conforme a la nueva metodología. Una vez se actualice se debe socializar a todos los gerentes publicos.

Fuente: Elaboración propia auditor OCI

Aun cuando la fecha de cumplimiento de este plan está para el 30 de noviembre de 2026, los entregables de los lineamientos, directrices, cronograma, procedimiento, suscripción y seguimiento se debieron de cumplir a lo largo de la vigencia. Lo anterior, denota un incumplimiento e inefectividad de este.

4. Conclusiones

- Se evidencia cumplimiento en el diseño y suministro de los instrumentos adoptados para la concertación y formalización de los acuerdos de gestión, a cargo del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano.

- Los instrumentos adoptados para la concertación y formalización de los acuerdos de gestión suscritos se articulan con lo establecido en el nuevo modelo de gerencia pública y acuerdos de gestión, del DAFP, a excepción de la aplicación de los lineamientos del nuevo modelo de gerencia pública, con referencia a la "valoración de las competencias comunes y directivas", que corresponden al 20%.

- Se evidencia incumplimiento en la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos del IDEAM, por inconsistencias de trámite, que ubica a la Entidad frente a un posible evento de riesgo reputacional y legal por incumplimiento normativo.

- No fue allegado el Acuerdo de gestión que debió suscribir el Subdirector de Ecosistemas e Información Ambiental con el superior jerárquico; el funcionario venía desempeñándose en el cargo desde el 11 de mayo de 2026, hasta el día 23 de septiembre de 2026, fecha en que le fue aceptada la renuncia mediante Resolución No. 1137 del 22 de septiembre/26.

- La Oficina Asesora de Planeación no aportó la carta de representación firmada, ni entrega oportuna y completa de la información solicitada para el seguimiento; estableciendo una limitación al alcance de este, al no contar con el avance del Plan de Acción Institucional y seguimiento de los Acuerdos de gestión; lo anterior, no aportados oportunamente, pese a las dos reiteraciones realizadas por la Oficina de Control Interno.

- Se configura una limitación al alcance del presente seguimiento, al no poder emitir un concepto de manera objetiva, independiente y basado en la evidencia, frente al ejercicio de la evaluación de acuerdos realizada por parte de la alta dirección, principalmente en la medición del Pilar de "Productividad social", por no contar con la información para su verificación en tiempo.

5. Observaciones

- Incumplimiento en la gestión de los Acuerdos de Gestión de Gerentes Públicos 2026 del IDEAM y materialización de un evento de riesgo por inconsistencias de trámite en todas sus fases, en concordancia con la Ley 909 de 2004, del Decreto 1083 de 2015 y el nuevo modelo de gerencia pública y acuerdos de gestión del DAFP.

- Incumplimiento normativo por inconsistencias en la valoración del componente de competencias comunes y directivas en los Acuerdos de Gestión, que corresponden al 20%; que van en contravía con las directrices del nuevo modelo de gerencia pública del DAFP, por falta de apropiación técnica.

- Incumplimiento en la suscripción del Acuerdo de Gestión del Subdirector de Ecosistemas e Información Ambiental con el superior jerárquico; lo que contraviene lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 y el nuevo modelo de gerencia pública y acuerdos de gestión del DAFP.

- Limitación al alcance de la auditoría por la falta de información oportuna y completa de los avances del Plan de Acción Institucional y seguimiento de los acuerdos de gestión, confluyen en un incumplimiento a lo establecido en el **Decreto 403 de 2020, artículo 151** "*…Establece el deber de todos los servidores públicos de entregar información a las unidades u oficinas de control interno. Suministro de información: Los servidores responsables deben facilitar el acceso a información confiable y oportuna para que las oficinas de control interno puedan ejercer sus funciones correctamente"*

- Limitación al alcance del seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión, al no contar con información oportuna para la verificación del pilar de "Productividad social", impidiendo al auditor verificar la trazabilidad de los

datos y emitir un concepto de manera objetiva, independiente y basado en la evidencia.

6. Recomendaciones

- Establecer lineamientos claros y responsables de las etapas de concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos del IDEAM y actualizar el Procedimiento GTH-P014 de Acuerdos de gestión, de conformidad con la normatividad aplicable para garantizar la alineación estricta con el nuevo modelo de gerencia pública y no exponer a la Entidad a la posible materialización de riesgo legal y reputacional por incumplimiento normativo.

- Tomar acciones correctivas para el cumplimiento oportuno de los requerimientos solicitados por la Oficina de Control Interno, con el fin de que ésta pueda cumplir con sus responsabilidades de los informes de ley y seguimientos en concordancia con la normatividad aplicable externa **Decreto 403 de 2020, artículo 151** e interna **Estatuto de Auditoría del IDEAM.**

- Cumplir con la implementación de las acciones de mejoramiento formuladas de los informes de ley y seguimientos en concordancia con lo establecido en el Decreto 1081 de 2015 (compilación del Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Planeación Nacional), que en su artículo 2.2.1.1.1.4.1 define el SCI y obliga a las entidades a implementar planes de mejoramiento para subsanar hallazgos. • Ley 87 de 1993 (Sistema de Control Interno), artículo 6, que manda la formulación de planes anuales de auditorías y seguimientos para verificar la implementación de acciones correctivas. Lo anterior, se advierte porque se expone a los responsables a aperturas de procesos e investigaciones disciplinarias.

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción
1	03/02/2025	Creación del documento