

 Supersolidaria	INFORME DEFINITIVO ACTIVIDAD DE AUDITORIA	Código: FT-COIN-007 Marzo-2025 Versión: 02
--	--	---

FECHA DE EMISIÓN DEL INFORME	Día:	02	Mes:	10	Año:	2026
-------------------------------------	-------------	----	-------------	----	-------------	------

Nombre de la auditoría	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO AL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL 2026 DE LA SES.
Dependencia, proceso y/o grupo de trabajo, objeto de auditoria	Secretaría General Grupo de Talento Humano – (GITH)
Funcionarios directivos, coordinadores o líderes del proceso a auditar	Magda Yiber Ramírez Rodríguez Secretaria General (Encargada) Secretaria CCL Juan Carlos Murillo Ramírez Profesional Especializado Oficina Asesora Jurídica Presidente CCL
Tipo de Auditoría (Ley o Interna)	Auditoría de Ley
Objetivo y Alcance	Evaluar el grado de cumplimiento, eficacia y correcto funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral (CCL) en la entidad durante lo corrido del año 2026, verificando la correcta implementación de las disposiciones de la Circular Conjunta 100-004- 2024 del DAFP y Ministerio del Trabajo, así como la nueva Resolución de funcionamiento, en la cual se adopta la Resolución del Ministerio de Trabajo Nro. 3461 de 2025 y se derogan los actos administrativos anteriores.
Objetivos Específicos	• Verificar que la conformación, elección y vigencia del Comité de Convivencia Laboral de la SES en 2026, cumplan con los requisitos establecidos en la normatividad vigente de representatividad, tamaño estructural e idoneidad de sus miembros. (ausencia de inhabilidades). • Evaluar la adopción y aplicación del reglamento de funcionamiento interno del comité y de los protocolos de confidencialidad para el manejo de información sensible. • Verificar el cumplimiento de la periodicidad de las reuniones y la emisión de los respectivos informes trimestrales y anuales a la alta dirección. Evaluar la trazabilidad de los expedientes existentes de quejas por presunto acoso laboral, sin entrar a conocer información de reserva, simplemente con el fin de determinar el cumplimiento del plazo regulado para

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Nombre: Jorge Hernando Pedraza Vargas Cargo: Jefe Oficina de Control Interno	Nombre: Jorge Hernando Pedraza Vargas Cargo: Jefe Oficina de Control Interno	Nombre: Jorge Hernando Pedraza Vargas Cargo: Jefe Oficina de Control Interno

 Supersolidaria	INFORME DEFINITIVO ACTIVIDAD DE AUDITORIA	Código: FT-COIN-007 Marzo-2025 Versión: 02
--	--	---

	realizar el respectivo trámite, no sea superior a 65 días calendario.
Criterios Normativos y/o Administrativos:	• Resolución 3461 de 2025: Derogó las anteriores Resoluciones 652 y 1356 de 2012. Fija los lineamientos actualizados de conformación, funciones, periodicidad mensual de reuniones y el procedimiento preventivo/conciliador al interior de las entidades. • Circular Conjunta 100-004- 2024 del DAFP y Ministerio del Trabajo. • Ley 1010 de 2006: Define y sanciona el acoso laboral, estableciendo el marco sobre el cual actúa el comité como canalizador y conciliador. • Ley 2209 de 2022: Modificación del artículo 18 de la Ley 1010 de 2006 sobre la caducidad de acciones derivadas del acoso laboral (3 años).

1. COMPROMISO ETICO EN EL EJERCICIO DE LA AUDITORIA INTERNA

La Oficina de Control Interno, tiene en cuenta para la actividad de auditoría, los siguientes documentos:

- Código de Ética del Auditor Interno que tiene como bases fundamentales, la integridad, objetividad, confidencialidad, conflictos de interés y competencia de éste.
- Estatuto de auditoría, en el cual se establecen y comunican las directrices fundamentales que definen el marco dentro del cual se desarrollan las actividades de la Oficina de Control Interno, según los lineamientos de las normas internacionales de auditoría.

2. COMPROMISO DEL AUDITADO

De conformidad con el Decreto 648 de 2017, para la realización de la presente auditoría, se expidió la carta de representación de 1 21 de agosto de 2026, suscrita por Oscar Iván Gil Vargas, como jefe o líder del proceso o unidad auditada, mediante la cual, ha (n) declarado su responsabilidad en la oportuna preparación, presentación integral y consistencia de la información solicitada y entregada en el marco de la auditoría a la Oficina de Control Interno.

3. ACTIVIDADES REALIZADAS

Durante las etapas de planeación, apertura, ejecución y cierre de la actividad de auditoría, se desarrollaron las siguientes actividades:

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Nombre: Jorge Hernando Pedraza Vargas Cargo: Jefe Oficina de Control Interno	Nombre: Jorge Hernando Pedraza Vargas Cargo: Jefe Oficina de Control Interno	Nombre: Jorge Hernando Pedraza Vargas Cargo: Jefe Oficina de Control Interno

 Supersolidaria	INFORME DEFINITIVO ACTIVIDAD DE AUDITORIA	Código: FT-COIN-007 Marzo-2025 Versión: 02
--	--	---

- a) Conocimiento del proceso o dependencia.
- b) Diseño del plan de trabajo de la actividad de auditoría: Se definieron el objetivo y los objetivos primarios, soportados en los criterios legales o administrativos a tener en cuenta para su definición y su respectivo cronograma de actividades de trabajo.
- c) Reunión de apertura: la apertura de la auditoría se realizó en reunión virtual, el 10 de agosto de 2026, en donde se expuso el plan de trabajo de la actividad de auditoría ante los responsables de la dependencia y grupo de trabajo sujetos de la auditoría, atendiendo con oportunidad inquietudes al respecto, para lo cual se dejó constancia en acta grabada de la reunión.
- d) Obtención y análisis de la información: Fue solicitada la información pertinente, relacionada con el objetivo (s) y alcance(s), que fuese relevante, útil, basada en hechos y confiable. Soportada en los respectivos papeles de trabajo. La información fue allegada a la OCI, el 21 de agosto de 2026.
- e) Análisis y evaluación de la información. La revisión se realizó en el plazo estipulado y fue basada en factores críticos de éxito, en estrategias y objetivos del aspecto evaluable, en los riesgos altos y extremos, metas y objetivos del proceso, con enfoque hacia la consecución de los alcances de la auditoría.
- f) Informe preliminar. Se emitió y notificó el informe preliminar, el 24/09/2026, a través de correo electrónico dirigido al jefe de la dependencia auditada y jefe de grupo respectivo, los cuales tuvieron un periodo de revisión para interponer observaciones, aclaraciones y solicitudes de precisión, conforme el debido proceso, ante el contenido del informe y los mismos hallazgos y observaciones.
- g) Presentación de observaciones al informe preliminar. El Jefe de la dependencia, reportó a la OCI, el 30/09/2026, mediante correo electrónico, oficio o texto con las respectivas observaciones a dicho informe. Copia del referido oficio reposa en la carpeta de la respectiva auditoria DRIVE de la OCI.
- h) Respuesta de la OCI al oficio de observaciones del proceso auditado: Mediante correo electrónico, remitido el 02/10/2026, la OCI, dio respuesta al oficio interpuesto de observaciones en contra del informe preliminar, ante lo cual, en el desarrollo del informe definitivo quedan reflejados los hallazgos confirmados y levantados con su respectiva observación interpuesta y la respuesta de la OCI.
- i) Informe definitivo de Auditoría. Una vez, realizada las anteriores actividades, se procederá a presentar el informe definitivo.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Nombre: Jorge Hernando Pedraza Vargas Cargo: Jefe Oficina de Control Interno	Nombre: Jorge Hernando Pedraza Vargas Cargo: Jefe Oficina de Control Interno	Nombre: Jorge Hernando Pedraza Vargas Cargo: Jefe Oficina de Control Interno

 Supersolidaria	INFORME DEFINITIVO ACTIVIDAD DE AUDITORIA	Código: FT-COIN-007 Marzo-2025 Versión: 02
--	--	---

4. DESARROLLO DE AUDITORIA.

4.1. *Verificar que la conformación, elección y vigencia del Comité de Convivencia Laboral de la SES en 2026, cumplan con los requisitos establecidos en la normatividad vigente de representatividad, tamaño estructural e idoneidad de sus miembros. (ausencia de inhabilidades).*

Criterio General.

El proceso de conformación del Comité de Convivencia Laboral (CCL) se rige normativamente por la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo. Los lineamientos principales establecen:

- **Tamaño estructural:** Para entidades con más de veinte (20) trabajadores, el comité debe conformarse por cuatro (4) integrantes: dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) del empleador, con sus respectivos suplentes.
- **Elección:** El empleador designa directamente a sus representantes, mientras que los trabajadores eligen los suyos mediante votación secreta y escrutinio público.
- **Idoneidad (Inhabilidades):** El comité no podrá conformarse con trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de este, en el año anterior a su conformación.
- **Período:** La vigencia del comité será de dos (2) años contados desde la comunicación de su elección o designación.

Condición General.

Al evaluar los soportes documentales y gráficos del proceso de elección del CCL para el período 2026-2028, se determinó que la entidad adelantó la etapa de postulación de candidatos para representantes de los trabajadores del 16 al 20 de febrero de 2026.



ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Nombre: Jorge Hernando Pedraza Vargas Cargo: Jefe Oficina de Control Interno	Nombre: Jorge Hernando Pedraza Vargas Cargo: Jefe Oficina de Control Interno	Nombre: Jorge Hernando Pedraza Vargas Cargo: Jefe Oficina de Control Interno

De igual manera, se evidencia que para esta elección de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral representando a los trabajadores, se contó con un tarjetón electoral compuesto por 13 candidatos inscritos formalmente, así:

CANDIDATOS INSCRITOS AL CCL 2026



Fuente: Evidencia Gráfica CCL 2026 – Talento Humano

La jornada de votación se llevó a cabo el 25 de febrero de 2026 mediante un sistema de votación electrónica, logrando la participación de 106 servidores de un total de 141 habilitados para sufragar.

De un total de ciento cuarenta y un (141) funcionarios habilitados para sufragar, ejercieron su derecho al voto ciento seis (106) servidores. Esto representa una alta tasa de participación, equivalente al 75,18%, lo cual otorga legitimidad a los resultados y a la conformación del comité representativo.

- **Elección de Miembros Principales:** La representación directa recayó sobre los dos candidatos con mayor cantidad de votos. **Juan Carlos Murillo Ramírez**, de la Oficina Asesora Jurídica, se consolidó como el candidato más votado con 25 votos

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Nombre: Jorge Hernando Pedraza Vargas Cargo: Jefe Oficina de Control Interno	Nombre: Jorge Hernando Pedraza Vargas Cargo: Jefe Oficina de Control Interno	Nombre: Jorge Hernando Pedraza Vargas Cargo: Jefe Oficina de Control Interno

 Supersolidaria	INFORME DEFINITIVO ACTIVIDAD DE AUDITORIA	Código: FT-COIN-007 Marzo-2025 Versión: 02
--	--	---

(23,58%). Le siguió **Magda Yiber Ramírez Rodríguez**, de la Secretaría General, quien alcanzó 23 votos (21,69%).

- **Asignación de Suplencias:** Dando estricto cumplimiento al orden descendente de votación para garantizar el reemplazo en caso de ausencias, las suplencias fueron asignadas a los siguientes dos candidatos en el escalafón. **Osman Javier Arias Caseres** (Delegatura Financiera) primera suplencia con 15 votos (14,15%), mientras que **Luis Eduardo Granados Cárdenas** (Delegatura Asociativa) la segunda suplencia con 12 votos (11,32%).

Resultados de Votación CCL - Representantes de los Trabajadores 2026

Candidato	Dependencia	Votos	Condición Electa
Juan Carlos Murillo Ramírez	Oficina Asesora Jurídica	25	Principal 1
Magda Yiber Ramírez Rodríguez	Secretaría General	23	Principal 2
Osman Javier Arias Caseres	Delegatura Financiera	15	Suplente 1
Luis Eduardo Granados Cárdenas	Delegatura Asociativa	12	Suplente 2
Claudia Ximena Rodríguez Méndez	Delegatura Financiera	11	No electo
María Fernanda Ospina Andrade	Secretaría General	8	No electo
Fabio Carlo Álvarez Kerguelén	Secretaría General	3	No electo
Rubén Darío Rodríguez Páez	Oficina Asesora de Planeación	3	No electo
Abel Felipe Jaramillo Torres	Delegatura Financiera	2	No electo
Alieth Constanza Gómez Díaz	Despacho	2	No electo
Álvaro Ferrer Peláez	Delegatura Financiera	1	No electo
Camilo Andrés Pérez Pulgarín	Secretaría General	1	No electo
Total Votos Registrados		106	

Fuente: Elaboración Propia OCI 2026

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Nombre: Jorge Hernando Pedraza Vargas Cargo: Jefe Oficina de Control Interno	Nombre: Jorge Hernando Pedraza Vargas Cargo: Jefe Oficina de Control Interno	Nombre: Jorge Hernando Pedraza Vargas Cargo: Jefe Oficina de Control Interno

	INFORME DEFINITIVO ACTIVIDAD DE AUDITORIA	Código: FT-COIN-007 Marzo-2025 Versión: 02
---	--	---

De otra parte, realizada la respectiva verificación de las evidencias aportadas se pudo evidenciar la elección de los representantes del empleador quienes fueron designados directamente por el Despacho de la Superintendente de la Economía Solidaria a través de Memorando 20264000004973 del 23 de febrero de 2026, en el sentido de indicar los empleos de los funcionarios designados por el empleador para integrar el Comité de Convivencia Laboral para el período 2026–2028, así:

Integrantes Principales:

- Secretario(a) General, Código 0037, Grado 22
- Superintendente(a) Delegado(a), Código 0110, Grado 22, adscrito(a) a la Delegatura para la Supervisión del Ahorro y la Forma Asociativa.

Integrantes Suplentes:

- Directivo Intendente Delegatura Asociativa, Código 0138, Grado 19
- Directivo Intendente Delegatura Asociativa, Código 0138, Grado 19

➤ Formalización De Conformación del CCL 2026-2028

La Entidad formalizó la conformación del CCL a través de la Resolución 2026410001335 del 4 de marzo de 2026, cumpliendo con la estructura paritaria requerida (2 principales y 2 suplentes por cada parte) y estableciendo el período normativo 2026-2028.



Conformación

Comité de Convivencia Laboral 2026 - 2028

RESOLUCIÓN 2026410001335 de 4 de marzo de 2026

Representantes del Empleador

 Iván Mauricio Alenda Peñaranda Secretario General	 Marelvi Hortensia Bernal Nemeque Superintendente(a) Delegada(a) de la Delegatura para la Supervisión del Ahorro y la Forma Asociativa (a)	 Diana Patricia Cabrera Erazo Intendente Delegatura Asociativa	 Diana Reilio Osorio Ortiz Intendente Delegatura Asociativa
Integrantes Principales		Integrantes Suplentes	

Representantes de los Funcionarios

 Juan Carlos Murillo Ramirez Oficina Asesora Jurídica	 Magda Yiber Ramirez Rodriguez Secretaria General	 Osman Javier Arias Caseres Delegatura Financiera	 Luis Eduardo Granados Cárdenas Delegatura Asociativa
Integrantes Principales (Mayor votación)		Integrantes Suplentes (En orden descendente de votación)	

Supersolidaria

ELABORADO POR Nombre: Jorge Hernando Pedraza Vargas Cargo: Jefe Oficina de Control Interno	REVISADO POR Nombre: Jorge Hernando Pedraza Vargas Cargo: Jefe Oficina de Control Interno	APROBADO POR Nombre: Jorge Hernando Pedraza Vargas Cargo: Jefe Oficina de Control Interno
---	--	--

Estructura Final del Comité de Convivencia Laboral 2026-2028 (Res. 2026410001335)

Representación	Calidad	Nombre del Funcionario
Empleador	Principal	Iván Mauricio Alemán Peñaranda
Empleador	Principal	Marely Hortensia Bernal Nempeque
Empleador	Suplente	Diana Patricia Cabrera Erazo
Empleador	Suplente	Diana Rocío Osorio Ortiz
Trabajadores	Principal	Juan Carlos Murillo Ramírez
Trabajadores	Principal	Magda Yiber Ramírez Rodríguez
Trabajadores	Suplente	Osman Javier Arias Caseres
Trabajadores	Suplente	Luis Eduardo Granados Cárdenas

Fuente: Elaboración Propia OCI 2026

➤ **Elección Presidente y Secretaria del CCL 2026-2028.**

De acuerdo a lo registrado en el Acta de la Sesión Ordinaria del 23 Abril de 2026, se efectuó la elección de la Presidencia y la Secretaría del Comité de Convivencia Laboral para el período correspondiente. Asimismo, se acordó que estos cargos tendrán carácter rotativo trimestral con el fin de promover la participación equitativa de los integrantes.

Presidente: Juan Carlos Murillo Ramírez

Secretaria: Magda Yiber Ramírez Rodríguez

➤ **Idoneidad (Inhabilidades)**

Al revisar la idoneidad de los miembros designados y elegidos, a través del documento "Certificación Comité de Convivencia" expedido el 3 de marzo de 2026 por la Coordinadora del Grupo de Talento Humano, valida que los cuatro (4) miembros *principales* del comité no presentan inhabilidades relacionadas con quejas de acoso laboral en el último año.

Sin embargo, se evidenció una falencia en la certificación expedida por el Grupo de Talento Humano, la cual omitió validar la ausencia de inhabilidades de los miembros suplentes.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Nombre: Jorge Hernando Pedraza Vargas Cargo: Jefe Oficina de Control Interno	Nombre: Jorge Hernando Pedraza Vargas Cargo: Jefe Oficina de Control Interno	Nombre: Jorge Hernando Pedraza Vargas Cargo: Jefe Oficina de Control Interno

 Supersolidaria	INFORME DEFINITIVO ACTIVIDAD DE AUDITORIA	Código: FT-COIN-007 Marzo-2025 Versión: 02
--	--	---

Hallazgo 1: Omisión de Validación y Certificación de Ausencia De Inhabilidades de Los Miembros Suplentes del CCL 2026-2028.
(Se Levanta Este Hallazgo)

- **Condición:** El documento "Certificación Comité de Convivencia" expedido el 3 de marzo de 2026 por la Coordinadora del Grupo de Talento Humano, omite por completo incluir a los cuatro (4) miembros *suplentes* designados y electos (Diana Patricia Cabrera Erazo, Diana Rocío Osorio Ortiz, Osman Javier Arias Caseres y Luis Eduardo Granados Cárdenas), impidiendo corroborar documentalmente si estos se encontraban libres de inhabilidades al momento de expedirse la Resolución 2026410001335 del 04 de marzo de 2026, que formalizó la conformación del CCL 2026-2028.
- **Criterio:** El Artículo 3 de la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo establece taxativamente que *"El Comité de Convivencia Laboral (...) no podrá conformarse con trabajadoras o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en el año anterior a su conformación"* sin hacer distinción entre miembros principales o suplentes, dado que los suplentes pueden asumir las funciones formales del cargo en cualquier momento por ausencia del titular.
- **Causa:** Falta de rigor o error involuntario por parte del Grupo de Talento Humano en la verificación integral de antecedentes de todos los postulantes y designados antes de emitir la certificación oficial de idoneidad, limitando la validación únicamente a quienes obtuvieron la designación principal.
- **Consecuencia:** Riesgo legal e institucional de que un miembro suplente asuma la titularidad del comité encontrándose incurso en una inhabilidad normativa. Esto podría invalidar las actuaciones, reuniones y procedimientos adelantados por el Comité de Convivencia Laboral, afectando el debido proceso de las partes involucradas en eventuales quejas.

Recomendación.

- Expedir una certificación complementaria y actualizada donde se verifique expresamente el historial de quejas de acoso laboral para el período marzo 2025 - marzo 2026 de los cuatro (4) miembros suplentes oficializados en la Resolución 2026410001335 del 04 de marzo de 2026, que formalizó la conformación del CCL.

Observaciones del Área Auditada:

"(...) El Grupo de Talento Humano no acepta la situación identificada, teniendo en cuenta que la certificación expedida inicialmente contempló la validación de ausencia de inhabilidades de los integrantes principales del Comité de Convivencia Laboral.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Nombre: Jorge Hernando Pedraza Vargas Cargo: Jefe Oficina de Control Interno	Nombre: Jorge Hernando Pedraza Vargas Cargo: Jefe Oficina de Control Interno	Nombre: Jorge Hernando Pedraza Vargas Cargo: Jefe Oficina de Control Interno

 Supersolidaria	INFORME DEFINITIVO ACTIVIDAD DE AUDITORIA	Código: FT-COIN-007 Marzo-2025 Versión: 02
--	--	---

No obstante, con el propósito de garantizar la trazabilidad documental y la validación integral de los integrantes que conforman el CCL 2026-2028, se adjunta como soporte complementario la certificación correspondiente a los ocho (8) integrantes del Comité, tanto principales como suplentes, de las representaciones del empleador y de los trabajadores. (...)”.

Respuesta Oficina de Control Interno:

Teniendo en cuenta las observaciones presentadas respecto a este hallazgo, **se procede a su levantamiento y retiro**, por lo que la observación queda subsanada.

Se desestimó la condición presentada, sin embargo, se aclara que el hallazgo inicial se derivó de la evaluación de las evidencias aportadas originalmente, las cuales no evidenciaban completamente el cumplimiento de este alcance.

4.2. Evaluar la adopción y aplicación del reglamento de funcionamiento interno del Comité de Convivencia Laboral de la SES y de los protocolos de confidencialidad para el manejo de información sensible.

Criterio General.

El funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral (CCL) requiere la adopción de normatividad interna que garantice el debido proceso y la protección de datos, conforme a Lo establecido en la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, el cual establece que:

- Una vez conformado, el Comité debe elaborar y adoptar formalmente su propio reglamento de funcionamiento interno, estableciendo las reglas claras para sus sesiones y el trámite de las quejas.
- El reglamento debe incorporar acuerdos de confidencialidad específicos y protocolos estrictos que aseguren el manejo reservado de la información sensible (antes, durante y después del cierre de los casos), los cuales deben ser de obligatorio cumplimiento y estar suscritos por todos los integrantes del Comité (principales y suplentes, tanto del empleador como de los trabajadores).

Condición General.

Realizada la revisión documental de las evidencias aportadas por el área auditada, se evidenció que la Entidad expidió la Resolución 2026410001335 del 4 de marzo de 2026 formalizando la conformación del CCL con 8 integrantes (4 por el empleador y 4 por los trabajadores).

Para evaluar la aplicación de protocolos de confidencialidad, se suministraron cuatro (4) formatos FT-GITH-062 correspondientes al "Acuerdo de Confidencialidad y No Divulgación Funcionarios", firmados el 23 de abril de 2026.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Nombre: Jorge Hernando Pedraza Vargas Cargo: Jefe Oficina de Control Interno	Nombre: Jorge Hernando Pedraza Vargas Cargo: Jefe Oficina de Control Interno	Nombre: Jorge Hernando Pedraza Vargas Cargo: Jefe Oficina de Control Interno

 Supersolidaria	INFORME DEFINITIVO ACTIVIDAD DE AUDITORIA	Código: FT-COIN-007 Marzo-2025 Versión: 02
--	--	---

Dentro de la documentación evaluada no se allegó evidencia de la existencia, elaboración o adopción del Reglamento de Funcionamiento Interno del Comité de Convivencia Laboral de la entidad, ni de un protocolo diseñado exclusivamente para el manejo de quejas de acoso laboral.

De igual manera, cabe mencionar que el documento allegado con el nombre de "FT_GITH_062_Formato_Acuerdo_De_Confidencialidad_Funcionarios_V0 Raiza Posada" corresponde en realidad a un Acta de Posesión de otra funcionaria (Liliana Paola Lozano Contreras), sin aportar evidencia de confidencialidad para este caso.

Verificación de Acuerdos de Confidencialidad Suscritos por Miembros del CCL 2026-2028

Representación	Nombre del Integrante CCL	Calidad	Acuerdo de Confidencialidad Aportado	Fecha	Observación del Formato Suscrito
Trabajadores	Juan Carlos Murillo Ramírez	Principal	Sí	23-abr-26	Formato General (FT-GITH-062)
Trabajadores	Magda Yiber Ramírez Rodríguez	Principal	Sí	23-abr-26	Formato General (FT-GITH-062)
Trabajadores	Osman Javier Arias Caseres	Suplente	Sí	23-abr-26	Formato General (FT-GITH-062)
Trabajadores	Luis Eduardo Granados Cárdenas	Suplente	Sí	23-abr-26	Formato General (FT-GITH-062)
Empleador	Iván Mauricio Alemán Peñaranda	Principal	NO	N/A	Sin evidencia documental aportada.
Empleador	Marely Hortensia Bernal Nempeque	Principal	NO	N/A	Sin evidencia documental aportada.
Empleador	Diana Patricia Cabrera Erazo	Suplente	NO	N/A	Sin evidencia documental aportada.
Empleador	Diana Rocío Osorio Ortiz	Suplente	NO	N/A	Sin evidencia documental aportada.

Fuente: Elaboración Propia OCI 2026

Hallazgo 2: Ausencia del Reglamento Interno del CCL y Protocolos Específicos (Acuerdo de Confidencialidad).

- Condición:** No se aportó ni se evidenció la elaboración, adopción o aplicación del Reglamento de Funcionamiento Interno del Comité de Convivencia Laboral. Asimismo, los acuerdos de confidencialidad aportados corresponden a un formato institucional general (FT-GITH-062 enfocado en la Ley 1712 de 2014 y Ley 1581 de 2012), y no a un protocolo específico diseñado para los lineamientos particulares,

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Nombre: Jorge Hernando Pedraza Vargas Cargo: Jefe Oficina de Control Interno	Nombre: Jorge Hernando Pedraza Vargas Cargo: Jefe Oficina de Control Interno	Nombre: Jorge Hernando Pedraza Vargas Cargo: Jefe Oficina de Control Interno

 Supersolidaria	INFORME DEFINITIVO ACTIVIDAD DE AUDITORIA	Código: FT-COIN-007 Marzo-2025 Versión: 02
--	--	---

tratamiento de casos y acuerdos de reserva que exige un Comité de Convivencia Laboral.

- **Criterio:** La normatividad vigente obliga a que el Comité, una vez conformado, expida su propio reglamento estableciendo sus condiciones de funcionamiento e incluyendo protocolos específicos para asegurar el manejo reservado de la información sensible y el trámite confidencial de quejas de presunto acoso laboral.
- **Causas:** Omisión o falta de gestión por parte de los miembros del Comité posesionados en marzo de 2026 para estructurar, debatir y aprobar su marco reglamento de funcionamiento interno; sumado a la falta de asesoría técnica oportuna por parte de Talento Humano.
- **Consecuencias:** Carencia de lineamientos claros y estandarizados para el trámite de quejas, tiempos de respuesta, roles internos y medidas de protección. Esto genera un alto riesgo de inseguridad jurídica, procedimental y vulneración al debido proceso para las partes que eleven quejas formales.

Recomendaciones.

1. **Formulación y Adopción del Reglamento Interno:** Requerir de manera inmediata al Comité de Convivencia Laboral que, en su próxima sesión ordinaria, proyecte, apruebe y suscriba su propio Reglamento de Funcionamiento Interno. Este documento debe detallar minuciosamente los roles (Presidente, Secretario), quórum, tiempos de respuesta (acorde a los 65 días máximos legales) y las reglas para las etapas de conciliación.
2. **Diseño de un Acuerdo Específico de Confidencialidad (CCL):** Desde Talento Humano, crear un documento de acuerdo de confidencialidad específico para el rol de miembro del CCL (distinto al formato genérico FT-GITH-062). Este debe comprometer expresamente a los integrantes al manejo reservado de testimonios, pruebas documentales y actas de conciliación por presunto acoso laboral, aplicable incluso tras su retiro del Comité.

Observaciones del Área Auditada:

"(...) el Grupo de Talento Humano acepta el hallazgo, precisando que sí existe un Reglamento Interno del Comité de Convivencia Laboral, y el cual fue suministrado en su momento. Se adjunta dicho reglamento, el cual ya había sido compartido, por lo cual se hace necesario que dicha evidencia sea tenida en cuenta dentro de la valoración definitiva del hallazgo.

Ahora bien, respecto de la observación relacionada con la necesidad de contar con un formato o acuerdo de confidencialidad específico para los integrantes del Comité de Convivencia Laboral, se acepta la recomendación formulada por la Oficina de Control

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Nombre: Jorge Hernando Pedraza Vargas Cargo: Jefe Oficina de Control Interno	Nombre: Jorge Hernando Pedraza Vargas Cargo: Jefe Oficina de Control Interno	Nombre: Jorge Hernando Pedraza Vargas Cargo: Jefe Oficina de Control Interno

 Supersolidaria	INFORME DEFINITIVO ACTIVIDAD DE AUDITORIA	Código: FT-COIN-007 Marzo-2025 Versión: 02
--	--	---

Interno. En este sentido, el Grupo de Talento Humano adelantará las acciones necesarias para la elaboración, revisión y adopción de un formato específico de confidencialidad para los miembros principales y suplentes del CCL, orientado al manejo reservado de la información, testimonios, documentos, actas y demás información que pueda ser conocida en el desarrollo de las funciones del Comité. (...).

4.3. Verificar el cumplimiento de la periodicidad de las reuniones y la emisión de los respectivos informes trimestrales y anuales a la alta dirección. Evaluar la trazabilidad de los expedientes existentes de quejas por presunto acoso laboral, con el fin de determinar que el cumplimiento del plazo regulado para realizar el respectivo trámite, no sea superior a 65 días calendario.

Criterio General.

La operatividad del Comité de Convivencia Laboral (CCL) está sujeta a los lineamientos de la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, la cual establece:

- **Periodicidad de Reuniones:** El CCL debe reunirse ordinariamente de forma mensual para actividades administrativas y extraordinariamente cada vez que reciba una queja formal.
- **Emisión de Informes:** El Comité debe elaborar informes trimestrales (y uno anual) sobre su gestión, incluyendo estadísticas y recomendaciones, los cuales deben ser presentados a la alta dirección.
- **Procedimiento y Tiempos de Trámite:** El trámite completo de resolución de una queja por presunto acoso laboral no puede extenderse por un periodo superior a sesenta y cinco (65) días calendario desde que se recibe formalmente la queja.

Condición General.

Realizada la verificación documental a las actas e informes allegados, correspondientes al periodo comprendido entre enero y julio de 2026, se evidenciaron las siguientes condiciones operativas del Comité:

➤ **Periodicidad de Reuniones y Rendición de Informes:**

- Se evidenció que el CCL se encuentra sesionando mensualmente y elaborando sus actas, cumpliendo con la regularidad exigida por la norma.
- Se constató la emisión de los informes trimestrales correspondientes al Primer Trimestre (marzo 2026) y Segundo Trimestre (julio 2026).

Cumplimiento de Reuniones e Informes del CCL

Actividad	Documento Evidenciado	Cumplimiento Normativo	Observación
-----------	-----------------------	------------------------	-------------

ELABORADO POR Nombre: Jorge Hernando Pedraza Vargas Cargo: Jefe Oficina de Control Interno	REVISADO POR Nombre: Jorge Hernando Pedraza Vargas Cargo: Jefe Oficina de Control Interno	APROBADO POR Nombre: Jorge Hernando Pedraza Vargas Cargo: Jefe Oficina de Control Interno
---	--	--

 Supersolidaria	INFORME DEFINITIVO ACTIVIDAD DE AUDITORIA	Código: FT-COIN-007 Marzo-2025 Versión: 02
--	--	---

Reuniones Mensuales	Actas de Abril, Mayo, Junio y Julio de 2026	Cumple	Se evidencia continuidad mensual (tercer miércoles de cada mes).
Informes Trimestrales	Informe 1er Trimestre / Informe 2do Trimestre	Cumple	Se emitieron resúmenes de gestión, capacitación y consolidado de casos.

Fuente: Elaboración Propia OCI 2026

➤ **Trazabilidad de Casos y Tiempos de Trámite.**

De acuerdo con la revisión realizada a los informes trimestrales, en el primer trimestre no se recibieron quejas. Para el segundo trimestre, se reportó el ingreso de un (1) caso remitido por competencia por la Procuraduría General de la Nación. Sin embargo, se identificaron inconsistencias en el registro, trazabilidad y manejo de los casos entre lo reportado en los informes y lo consignado en las actas mensuales del Comité.

Inconsistencia en los reportes: Mientras el Informe del Segundo Trimestre (abril-junio) señala en su punto 2 haber recibido "un (1) caso remitido por la Procuraduría", en el mismo documento (página 3, sección 'Estado de los Casos') se afirma de manera contradictoria que "no se reportaron casos de presunto acoso laboral". Además, el Acta de Junio de 2026 indica explícitamente: "No hay casos".

Caso / Queja	Fecha de Recepción	Días Trámite (vs. límite 65 días)	Actuación del Comité	Observación de Auditoría
Caso 1 (Procuraduría)	No registrada	No determinable	"Análisis y adopción de decisiones"	No hay trazabilidad de fechas de recepción ni citaciones. Contradicción documental.

Hallazgo 3: Inconsistencia y Falta de Trazabilidad en el Registro de Quejas y Tiempos de Trámite.
(Se Levanta Este Hallazgo)

Condición: Existe contradicción en el manejo de casos de acoso laboral al interior del CCL. El Informe del Segundo Trimestre reporta un caso remitido por la Procuraduría, pero posteriormente lo niega en el mismo documento, omitiendo cualquier trazabilidad de fechas (recepción, inicio de trámite, citaciones). Esto imposibilita a la Oficina de Control Interno verificar si los trámites superaron o no el plazo regulado de sesenta y cinco (65) días calendario.

Criterio: La Resolución 3461 de 2025 señala que el trámite no podrá superar 65 días calendario contados desde la recepción de la queja, debiéndose agotar plazos estrictos de 5 días para su admisión y para la citación de las partes. Es importante tener una trazabilidad documental de cada caso.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Nombre: Jorge Hernando Pedraza Vargas Cargo: Jefe Oficina de Control Interno	Nombre: Jorge Hernando Pedraza Vargas Cargo: Jefe Oficina de Control Interno	Nombre: Jorge Hernando Pedraza Vargas Cargo: Jefe Oficina de Control Interno

 Supersolidaria	INFORME DEFINITIVO ACTIVIDAD DE AUDITORIA	Código: FT-COIN-007 Marzo-2025 Versión: 02
--	--	---

Causas: Falta del Reglamento de funcionamiento donde se especifique un procedimiento claro para el ingreso y control de fechas de las quejas; de igual manera se reflejan deficiencias en la redacción y revisión de los informes de gestión del CCL.

Consecuencias: Poco control sobre los plazos de vencimiento legal de las quejas. Riesgo de caducidad en el trámite preventivo, lo que puede acarrear investigaciones disciplinarias por omisión o retraso injustificado contra los miembros del Comité.

Recomendaciones.

1. El Comité de Convivencia Laboral debe emitir un acta aclaratoria para subsanar la contradicción del Informe del Segundo Trimestre respecto a si efectivamente existió o no el caso remitido por la Procuraduría, detallando la fecha de ingreso y su estado procesal real.
2. Diseñar e implementar una "Matriz de Control de Quejas" que registre de forma sistemática y confidencial la fecha exacta de recepción, las fechas de citaciones, compromisos y días transcurridos. Esto para garantizar que ningún caso sobrepase el término normativo de los 65 días.

Observaciones del Área Auditada:

"(...) No se Acepta el hallazgo. El resumen del informe del segundo trimestre se refiere:

• **NÚMERO DE CASOS RECIBIDOS:** *Durante el segundo trimestre de 2026, el Comité de Convivencia Laboral recibió un (1) caso remitido por competencia por parte de la Procuraduría General de la Nación, el cual fue puesto en conocimiento de sus integrantes para el análisis correspondiente y la adopción de las decisiones que resultaran procedentes, de conformidad con la normativa vigente y el reglamento interno del CCL. Hace referencia al número de quejas recibidas durante el periodo informado.*

• **ESTADO DE LOS CASOS:** *Durante el periodo evaluado, no se reportaron casos de presunto acoso laboral ni situaciones que requirieran la intervención o trámite del Comité de Convivencia Laboral.*

Hace referencia al número de casos analizados y tramitados durante el trimestre.

Para el caso objeto de análisis, me permito informar que este se trató de una queja de traslado de la Procuraduría General de la Nación a finales del mes de junio de 2026. El caso fue puesto en conocimiento del Comité de Convivencia Laboral y, en la sesión correspondiente al mes de julio de 2026, fue estudiado y analizado por los integrantes del mismo. Como resultado de la revisión efectuada, el Comité determinó el archivo del caso, decisión que consta en el acta correspondiente a la sesión del mes de julio de 2026, debidamente suscrita por los integrantes del Comité de Convivencia Laboral. (...)"

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Nombre: Jorge Hernando Pedraza Vargas Cargo: Jefe Oficina de Control Interno	Nombre: Jorge Hernando Pedraza Vargas Cargo: Jefe Oficina de Control Interno	Nombre: Jorge Hernando Pedraza Vargas Cargo: Jefe Oficina de Control Interno

 Supersolidaria	INFORME DEFINITIVO ACTIVIDAD DE AUDITORIA	Código: FT-COIN-007 Marzo-2025 Versión: 02
--	--	---

Respuesta Oficina de Control Interno:

*Se desestimó la condición presentada, teniendo en cuenta las observaciones presentadas respecto a este hallazgo, **se procede a su levantamiento y retiro**, por lo que la observación queda subsanada.*

5. PLAN DE MEJORAMIENTO

Se adjunta formato FT-COIN-008, con la FORMULACIÓN del plan de mejoramiento, el cual es un resumen de la auditoría y es competencia de la OCI, en cuanto a la parte de DEFINICIÓN, la OCI propone la misma recomendación, sin embargo, el proceso auditado debe redactarla y acomodarla de tal modo que le apunte a la recomendación de la OCI. Para ello, se remite la propuesta de la OCI, otorgando el termino de hasta 5 días hábiles para su trámite en el componente de DEFINICIÓN.

Tenga en cuenta los siguientes aspectos legales y algunos lineamientos antes de diligenciar el formato adjunto.

NORMAS:

- El artículo 4 Ley 87 /93, establece que la responsabilidad de sus directivos "g. Aplicación de las recomendaciones resultantes de las evaluaciones del control interno "
- El artículo 12. Establece como función de la OCI, k) Verificar que se implanten las medidas respectivas recomendadas
- Conceto DAFP 391261 de 2025 Departamento Administrativo de la Función Pública, orientado sobre el rol con entes externos, establece: que en relación con el plan de mejoramiento el Jefe de Control Interno debe: Acompañar a cada área en la formulación adecuada, rigurosa y con enfoque estratégico de las acciones de mejora (rol de prevención, resultante de trabajos de auditoria), entonces como valor agregado la OCI lo toma internamente, ya que es compatible con la Ley.

RECOMENDACIONES Y ORIENTACIONES:

- Lea el INSTRUCTIVO del formato, en la parde FORMULACION Y DEFINICION. Va en una hoja del archivo Excel del formato FT_COIN_008.
- Se debe revisar y definir la parte de DEFINICION, la cual lleva una propuesta de la OCI y tenga en cuenta como referencia la parte de FORMULACION, la cual es de competencia de la OCI, siendo inobservable.
- La acción de mejoramiento debe atacar cada causa posible y por ende evitar el hallazgo se repita. Un hallazgo puede tener más de una acción de mejoramiento.
- Fije acciones de mejoramiento acordes con las recomendaciones del informe de auditoría.
- Las acciones de mejoramiento de tipo CORRECTIVO, se debe ejecutar, ya que provienen de la materialización de un riesgo.
- Cuando la acción la puede realizar en forma DIRECTA el proceso auditado, tiene un plazo de 1 a 3 meses; cuando es COMPARTIDA, por qué dependen de otro proceso,

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Nombre: Jorge Hernando Pedraza Vargas Cargo: Jefe Oficina de Control Interno	Nombre: Jorge Hernando Pedraza Vargas Cargo: Jefe Oficina de Control Interno	Nombre: Jorge Hernando Pedraza Vargas Cargo: Jefe Oficina de Control Interno

 Supersolidaria	INFORME DEFINITIVO ACTIVIDAD DE AUDITORIA	Código: FT-COIN-007 Marzo-2025 Versión: 02
--	--	---

se otorga de 1 a máximo 6 meses y cuando la acción es de tipo INSTITUCIONAL, conlleva un plazo de 1 a 12 meses, como máximo.

- Las evidencias deben apuntar en forme definitiva e implicar demostrar su gestión de la acción correctiva, siendo eficaces y eficientes. Son tangibles generalmente y deben ser explicadas en la siguiente columna.

Atentamente,



JORGE HERNANDO PEDRAZA VARGAS
Jefe Oficina de Control Interno

Elaboró: John Leonardo Martin Betancourt – Contratista Auditor OCI.

HISTORIAL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	RAZÓN DE LA ACTUALIZACIÓN
0	Noviembre 2020	Primera versión del documento
1	Octubre 2023	Actualización Logos institucionales
2	Marzo 2025	Actualización del procedimiento de acuerdo a la actualización de la Guía de Auditoría Basada en Riesgos SES.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Nombre: Jorge Hernando Pedraza Vargas Cargo: Jefe Oficina de Control Interno	Nombre: Jorge Hernando Pedraza Vargas Cargo: Jefe Oficina de Control Interno	Nombre: Jorge Hernando Pedraza Vargas Cargo: Jefe Oficina de Control Interno