

 <b>Supersolidaria</b>	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA</b>	<b>Código:</b> FT-COIN-007 Marzo-2025 <b>Versión:</b> 02
--	--	---

<b>FECHA DE EMISIÓN DEL INFORME</b>	<b>Día:</b> 22	<b>Mes:</b> 10	<b>Año:</b> 2025
-------------------------------------	----------------	----------------	------------------

<b>Dependencia y/o /Proceso</b>	Dependencias a cargo de Comités Institucionales y Comités Primarios
<b>Nombre(s) y cargo:</b>	<b>Comités Objeto Auditoría:</b> <b>1. Sostenibilidad del Sistema Contable;</b> Iván M Alemán Peñaranda, Ana Patricia Mendoza García. <b>2. Gestión y Desempeño;</b> Iván M Alemán Peñaranda, Angelica María Zamora A. <b>3. Prevención del lavado de activos y la Financiación del Terrorismo,</b> María José Navarro Muñoz, Raiza Posada C. <b>4. Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST,</b> Uriel Alirio Quintero Vento. <b>5. Supervisión,</b> María José Navarro Muñoz, Laura Sofia Prada Cardoso. <b>6. Conciliación,</b> Raiza Posada Cotes, Juan Carlos Murillo Ramírez. <b>7. Contratación,</b> Iván M Alemán Peñaranda, Ida Marcela Dickson. Barrera. <b>8. Seguridad y Privacidad de la Información.</b> Angelica María Zamora Acosta. <b>9. Convivencia Laboral,</b> Jhaniela Jiménez Gutiérrez, Ida Marcela Dickson Barrera. <b>10. Buen Gobierno e Integridad,</b> Iván M Alemán Peñaranda.
<b>Tipo de Auditoria:</b>	Evaluación y Seguimiento, Enfoque a la prevención, Evaluación gestión del riesgo.
<b>Objetivo(s) de la Auditoria:</b>	1. Evaluar el funcionamiento de los comités internos institucionales, instaurados mediante acto administrativo, con el fin de determinar que cumplan con su propósito de creación y contribuyan activamente al desempeño institucional y al mejoramiento continuo de la organización. 2. Evaluar el funcionamiento de los comités primarios, objeto de seguimiento, con el fin de determinar la existencia de comunicación bidireccional entre jefes y equipo de trabajo. 3. Evaluar en las dependencias y procesos que hacen parte de los comités objeto de auditoría, la operatividad del protocolo o procedimiento interno para la gestión preventiva del conflicto de interés.
<b>Alcance de la Auditoría:</b>	1. Revisar y analizar los actos administrativos proferidos para creación los comités sujetos de seguimiento, en cuanto a la pertinencia y aplicación de las normas que rigen su creación, conformación, delegaciones, funciones y nombramiento de presidencias y secretaría técnicas. 2. Verificar que la gestión de los comités, durante lo corrido del año 2025, cumpla con sus funciones y que los compromisos, frecuencia reuniones, decisiones y tareas definidos en ellos, tengan seguimiento a su cumplimiento, permitiendo conceptuar su impacto positivo en el desempeño institucional. 2.1. Comité de conciliación. Incluye, verificar el cumplimiento de

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

 <b>Supersolidaria</b>	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA</b>	<b>Código:</b> FT-COIN-007 Marzo-2025 <b>Versión:</b> 02
--	--	---

	<p>la procedencia de la acción de repetición, en caso de pago total de una condena.</p> <p>2.2 Comité Convivencia Laboral. Implementación No. 3561 /2025, Mintrabajo.</p> <p>3. Verificar la pertinencia y el cumplimiento de los reglamentos de funcionamiento de los comités que lo tengan definido, durante lo corrido del año 2025.</p> <p>4. Conceptuar sobre la gestión de los riesgos de gestión relacionados con comités y pertinencia de los controles implementados o enunciar los posibles riesgos identificados en la auditoría y sugerir acciones de control correctivas o preventivas.</p> <p>5. Conceptuar sobre el flujo de información bidireccional se realice a través de la interacción en los comités primarios, entre los jefes o líderes y el equipo de trabajo participante, durante lo corrido del año 2025.</p> <p>6. Determinar las acciones o actividades realizadas al interior de la Supersolidaria para la gestión preventiva del conflicto de interés, durante el año 2025.</p>
<b>Criterios de la Auditoría:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actos administrativos de la Supersolidaria, creación y funcionamiento de comités auditados y comités primarios.</li> <li>• Leyes y decretos que regulan los comités auditados.</li> <li>• Resoluciones regulatorias de los comités, emitidas por los entes externos competentes.</li> <li>• Resoluciones y actos administrativos emitidos en la SES, para la gestión preventiva del conflicto de interés.</li> </ul>

Reunión de Apertura			Ejecución de la Auditoría							Fecha de Cierre			
Día	Mes	Año	Desde	Día	Mes	Año	Hasta	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año
22	09	2025			23	09		2025		17	10	2025	24

Jefe oficina de Control Interno	Auditor(es)
Jorge Hernando Pedraza Vargas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Leydi Bibiana Pérez Cárdenas, Profesional Especializada- Auditora Asignada.</li> <li>- Johanna Andrea Díaz Gantiva – Técnico Auditor</li> </ul>

## I. COMPROMISO ETICO EN EL EJERCICIO DE LA AUDITORIA INTERNA

- i. Código de Ética del Auditor Interno que tiene como bases fundamentales, la integridad, objetividad, confidencialidad, conflictos de interés y competencia de esté.
- ii. 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.

## II. COMPROMISO DEL AUDITADO

Mediante carta de representación de 25 de septiembre de 2025, suscrita por el doctor IVAN

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

	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA</b>	<b>Código:</b> FT-COIN-007 Marzo-2025 <b>Versión:</b> 02
---	--	---

MAURICIO ALEMAN PEÑARANDA, como jefe o líder del proceso a unidad auditada, ha declarado su responsabilidad en la oportuna preparación, presentación integral y consistencia de la información que fue entregada en el marco de la auditoría a la unidad de control interno.

### III. METODOLOGÍA

Teniendo en cuenta el objetivo(s) y alcance de la auditoria(s), mencionados anteriormente, se desarrollaron de manera previa o posterior, respectivamente, las siguientes actividades:

- a) Conocimiento del proceso o dependencia.
- b) Diseño del plan de auditoría: Se estableció la programación del plan de trabajo para el desarrollo de la auditoría, de modo que permitiera lograr el objetivo propuesto.
- c) Reunión de apertura: la apertura de la auditoría se realizó a través reunión virtual celebrada el día 22 de septiembre de 2025, donde se describió la metodología a utilizar para esta actividad.
- 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.
- e) Análisis y evaluación de la información. La revisión 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 auditoria.
- f) Informe preliminar: Analizada la información, se procede a emitir el presente informe preliminar a fin de socializar a las áreas auditadas.

### IV. DESARROLLO DE AUDITORIA

#### Alcance de la Auditoria

**1. ALCANCE UNO: REVISAR Y ANALIZAR LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS PROFERIDOS PARA CREACIÓN LOS COMITÉS SUJETOS DE SEGUIMIENTO, EN CUANTO A LA PERTINENCIA Y APLICACIÓN DE LAS NORMAS QUE RIGEN SU CREACIÓN, CONFORMACIÓN, DELEGACIONES, FUNCIONES Y NOMBRAMIENTO DE PRESIDENCIA Y SECRETARÍA TÉCNICA.**

**CONDICION.** Con base en la información obtenida previamente y la enviada por cada comité interno sujeto de auditoría, se estableció el siguiente estado de los actos administrativos de creación y funcionamiento que los rigen a cada uno de ellos.

Durante la revisión documental de las resoluciones que conforman los diferentes comités, se identificó la emisión recurrente de actos administrativos (resoluciones) que modifican reiteradamente los mismos aspectos organizativos y funcionales, tales como la designación de sus miembros, funciones y frecuencia de reuniones, sin que exista una justificación técnica clara para cada modificación.

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

Comité	¿La fundamentación normativa de creación está vigente?	¿La Conformación es acorde con lo regulado en la Ley?	¿Las delegaciones de participación, son ajustadas a la Ley?	¿Las funciones son acordes con la Ley?	¿El nombramiento de presidente y/o secretario Técnico, es ajustado a la Ley?
1. Comité Técnico Sostenibilidad Sistema Contable	SI	NO	No, la Resolución 357 de 2008 de la Contaduría General de la Nación (CGN) y las disposiciones del Régimen de Contabilidad Pública, no se pueden delegar las funciones propias del comité, pero sí pueden designarse responsables o equipos de apoyo para tareas operativas o técnicas.	SI	SI
2. Comité Institucional Gestión Desempeño	SI	SI	"Artículo 2.2.22.3.8. Comité Institucional de Gestión y Desempeño:  "El Comité Institucional de Gestión y Desempeño estará integrado por el representante legal de la entidad o su delegado, quien lo presidirá, y por los servidores públicos que por sus funciones estén relacionados con los temas de gestión y desempeño institucional." lo que implica que solo se podrá delegar el representante legal"	SI	SI
3. Comité Institucional prevención lavado activos Financiación Terrorismo	SI	SI	Por políticas del SARLAFT, y de circulares externas e internas; las funciones son indelegables; Solo se admite suplencia formal si el reglamento interno lo contempla.	SI	SI

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

Comité	¿La fundamentación normativa de creación está vigente?	¿La Conformación es acorde con lo regulado en la Ley?	¿Las delegaciones de participación, son ajustadas a la Ley?	¿Las funciones son acordes con la Ley?	¿El nombramiento de presidente y/o secretario Técnico, es ajustado a la Ley?
4. Comité Paritario Seguridad Salud Trabajo COPASST	SI	SI	No, Su base legal establece que la participación de sus miembros es personal, directa y no delegable, dado que estos son elegidos o designados formalmente para representar un sector (empleador o trabajadores) durante un período determinado.	SI	SI
5. Comité Supervisión	SI	SI	Este comité se conforma como una instancia de apoyo al Representante Legal, pero sus miembros ejercen sus funciones por razón del cargo y no a título personal, por lo que su participación es directa y su responsabilidad indelegable.	SI	SI
6. Comité Conciliación	SI	SI	La Ley 2220 de 2022 introduce por primera vez la expresión "la participación en el Comité será personal e indelegable", dejando sin duda que ninguno de los miembros puede delegar sus funciones, salvo la delegación formal y expresa del representante legal.	SI	SI
7. Comité Contratación	SI	SI	En el caso del Comité de Contratación, la norma no prevé delegación funcional; solo se admiten suplencias reglamentadas si el reglamento interno del Comité las contempla, pero no la transferencia de responsabilidad.	SI	SI
8. Comité Seguridad Privacidad Información	SI	SI	Según el Decreto 1008 de 2018, los miembros del Comité de Seguridad y Privacidad de la Información participan por razón del cargo, y su	SI	SI

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

 <b>Supersolidaria</b>	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA</b>	<b>Código:</b> FT-COIN-007 Marzo-2025 <b>Versión:</b> 02
--	--	---

Comité	¿La fundamentación normativa de creación está vigente?	¿La Conformación es acorde con lo regulado en la Ley?	¿Las delegaciones de participación, son ajustadas a la Ley?	¿Las funciones son acordes con la Ley?	¿El nombramiento de presidente y/o secretario Técnico, es ajustado a la Ley?
			actuación no puede ser delegada, ya que se relaciona directamente con la responsabilidad funcional establecida por la norma.		
9. Comité Convivencia Laboral	SI	SI	La participación en este comité no es delegable, dado que su composición se define mediante elección directa o designación formal, y sus integrantes asumen una responsabilidad personal y ética en la gestión del clima laboral. Ley 1010 de 2006	SI	SI
10. Comité de Buen Gobierno e Integridad	SI	SI	Por su naturaleza estratégica y su vínculo directo con la alta dirección, la participación de sus miembros es personal e indelegable, salvo en los casos expresamente permitidos por la normativa o el reglamento interno.	SI	SI

Los actos administrativos de conformación y funcionamiento de cada uno de los comités institucionales auditados, en general, se encuentran ajustados a la ley y a sus fundamentos normativos tales como resoluciones, decretos, entre otros; sin embargo, se pudo evidenciar algunas inconsistencias estructurales, a saber:

#### HALLAZGOS:

**Hallazgo Uno:** Emisión reiterada de actos administrativos modificando los mismos aspectos. Aplica para los comités de: 1. Gestión y Desempeño, 2. Prevención lavado de activos; 3. Sostenibilidad Contable.

**CAUSA:** Se evidenció la ausencia de una planificación adecuada en la estructuración del comité, así como de un control interno efectivo sobre la emisión de actos administrativos, lo que ha derivado en la necesidad de realizar correcciones o ajustes posteriores mediante nuevas resoluciones.

#### CONSECUENCIAS:

- Riesgo de inseguridad jurídica debido a la falta de estabilidad normativa en la conformación de los comités.
- Posibles interpretaciones erróneas sobre las funciones o vigencia de las resoluciones anteriores.

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

	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA</b>	<b>Código:</b> FT-COIN-007 Marzo-2025 <b>Versión:</b> 02
---	--	---

- Pérdida de tiempo y recursos administrativos en la elaboración, revisión y aprobación de actos repetitivos.
- Debilitamiento institucional del comité por falta de continuidad en sus lineamientos.

**RECOMENDACIONES:**

- Unificar en un solo acto administrativo, las resoluciones vigentes y derogar las anteriores. Aplica para los comités de: **1. Gestión y Desempeño, 2. Prevención lavado de activos; 3. Sostenibilidad contable.**

**Hallazgo Dos. Existencia de comités paralelos sin fuerza normativa que podrían integrarse al Comité de Gestión y Desempeño.**

**CONDICIÓN:** Durante la revisión de los actos administrativos relacionados con la conformación y funcionamiento del Comité de Gestión y Desempeño, se identificó la existencia de otros comités con funciones similares o complementarias, los cuales no cuentan con soporte normativo sólido, entre los cuales están: Comité de Seguridad y Privacidad de la Información, comité de Buen Gobierno e Integridad.

**CRITERIOS:** Conforme al Decreto 1499 de 2017 y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el Comité de Gestión y Desempeño es el principal órgano de articulación institucional en materia de gestión, planeación, desempeño y mejora continua. La normativa recomienda la unificación de estructuras y comités en pro de la eficiencia administrativa, evitando la duplicidad de instancias.

**CAUSAS:**

- Falta de revisión y depuración periódica del conjunto de comités institucionales.
- Emisión fragmentada de actos administrativos sin una visión integrada del gobierno corporativo.
- Ausencia de lineamientos específicos para la integración de funciones similares bajo un único comité.
- Creación de comités que no tienen fuerza de ley y falta de rigurosidad para que impere ante estos casos, el comité de gestión y desempeño, cuyo objeto de la Ley es la integración de comités no regulados

**CONSECUENCIAS:**

- Duplicidad de funciones y esfuerzos entre comités.
- Ineficiencia administrativa por mantener estructuras paralelas sin justificación normativa.
- Confusión respecto a las responsabilidades, roles y reportes institucionales.
- Débil trazabilidad de las decisiones adoptadas por los comités.
- Riesgo de incumplimiento de lo estipulado por el MIPG en cuanto a simplificación organizacional.

**RECOMENDACIONES:**

- Dictar una Resolución, anexando la gestión de los comités que no tienen fuerza de Ley, al Comité de Gestión y Desempeño, tales como: **Comité de Seguridad y Privacidad de la Información, comité de Buen Gobierno e Integridad;** a su vez, incluir en este acto

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

	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA</b>	<b>Código:</b> FT-COIN-007 Marzo-2025 <b>Versión:</b> 02
---	--	---

administrativo, lo demás comités existentes en la SES, los cuales tengan la misma característica de los acá mencionados y que no fueron auditados.

**Hallazgo Tres: No se evidencia que se haya realizado la convocatoria para la elección de los nuevos representantes de los trabajadores al Paritario De Seguridad y Salud en el Trabajo, el periodo venció el 01 de abril de 2025.**

**CONDICIÓN:** Según acto administrativo, mediante correo electrónico se publicó la convocatoria para la elección de representantes de los trabajadores al COPASST el 1 de marzo de 2023, con plazo de inscripciones hasta el 10 de marzo y lista de candidatos publicada el 20 de marzo de la misma vigencia. Sin embargo, no se encuentra evidencia de una nueva convocatoria para el periodo posterior al 1 de abril de 2025, fecha en la que culminó el periodo de los representantes electos.

**CRITERIO:** El Decreto 1072 de 2015 (Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6) establece la obligatoriedad de conformar y mantener en funcionamiento el Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), debidamente integrado por representantes de empleadores y trabajadores elegidos mediante convocatoria formal. La Resolución 2013 de 1986 del Ministerio de Trabajo determina que los representantes de los trabajadores deben ser elegidos por votación libre y secreta, y su periodo será de dos años.

**CAUSA:** Ausencia de planeación y control en la gestión del proceso de convocatoria y elección de nuevos representantes de los trabajadores para garantizar la continuidad del COPASST dentro de los plazos establecidos.

**CONSECUENCIA:**

- El COPASST opera con miembros cuyo periodo ya se encuentra vencido, lo que genera un vacío de legitimidad en la representación de los trabajadores.
- Posibles observaciones o sanciones por parte de los entes de control laboral por incumplimiento normativo.
- Riesgo de debilitamiento de la gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), al no contar con representación actualizada y democrática de los trabajadores.

**RECOMENDACIÓN:** Convocar de manera inmediata el proceso de elección de los nuevos representantes de los trabajadores al COPASST, asegurando el cumplimiento de los plazos normativos y la transparencia del proceso electoral. Adicionalmente, establecer un cronograma de control que anticipe los vencimientos de periodos y garantice la oportuna renovación de los representantes en adelante.

**Hallazgo Cuatro: Cruces de agendas entre sesiones convocadas de comités.**

**CONDICION.** En términos generales lo comités de reúnen en la periodicidad establecida; sin embargo, en muchos casos se citan casi a la misma hora y fecha o están congregados muchos en una sola semana, afectando la agenda propia de trabajo de los integrantes, lo cual lo podemos evidenciar en el calendario de Gmail.

**CRITERIO:** De acuerdo con la Ley 489 de 1998 (artículos 38 y 39), el Decreto 1083 de 2015 (artículos 2.2.31.5 y siguientes) y las resoluciones internas de creación, las sesiones de órganos colegiados deben efectuarse en forma deliberativa, con participación efectiva de sus miembros y registro en actas que documenten las intervenciones, conclusiones y decisiones adoptadas.

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

**CAUSA.** Ausencia de una política institucional para articular el trabajo de los comités, en cuanto a articular sus sesiones, mediante una agenda concertada y planeada sobre los meses del año.

**RECOMENDACIÓN.**

- Fijar la política para articular las reuniones periódicas que debe realizar los comités de manera que exista una agenda mensual global en la SES para este efecto; sin embargo, la política también puede hacer excepción a unos comités, variando las agendas intempestivamente, dadas las situaciones forzosas, por citar los comités de: contratación, conciliación y supervisión.

**2. ALCANCE DOS: VERIFICAR QUE LA GESTIÓN DE LOS COMITÉS, DURANTE LO CORRIDO DEL AÑO 2025, CUMPLA CON SUS FUNCIONES Y QUE LOS COMPROMISOS, FRECUENCIA REUNIONES, DECISIONES Y TAREAS DEFINIDOS EN ELLOS, TENGAN SEGUIMIENTO A SU CUMPLIMIENTO, PERMITIENDO CONCEPTUAR SU IMPACTO POSITIVO EN EL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL.**

**CONDICION:**

NOMBRE	OBSERVACIONES ALCANCE DOS			
	¿Los temas tratados, tienen relación con sus funciones esenciales?	¿Las actas expedidas son claras y están aprobadas?	Se cumplen las tareas y compromisos	Concepto Desempeño Comité
1. Técnico Sostenibilidad Sistema Contable	SI	SI	ND	Durante el año 2025, no se recibieron actas de reuniones del año 2025; por tanto, la OCI se abstienen de emitir concepto de cumplimiento.
2. Institucional Gestión Desempeño	SI	SI	SI	Cumple adecuadamente con sus funciones
3. Institucional prevención lavado activos Financiación Terrorismo	SI	SI	SI	Cumple adecuadamente con sus funciones
4. Paritario Seguridad Salud Trabajo COPASST	SI	SI	SI	Cumple adecuadamente con sus funciones
5. Supervisión	SI	SI	SI	Cumple adecuadamente con sus funciones
6. Conciliación	SI	SI	SI	Cumple adecuadamente con sus funciones.
7. Contratación	SI	SI	SI	Cumple adecuadamente con sus funciones
8. Seguridad Privacidad Información	SI	SI	SI	No cumple con la regularidad establecida, debe ser mínimo 4 veces al año, de forma ordinaria; por tanto,

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

 <b>Supersolidaria</b>	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA</b>	<b>Código:</b> FT-COIN-007 Marzo-2025 <b>Versión:</b> 02
--	--	---

				la OCI se abstiene de emitir concepto de cumplimiento.
9. Convivencia Laboral	SI	SI	SI	Cumple adecuadamente con sus funciones.
10. Buen Gobierno e Integridad	ND	ND	ND	No se ha reunido este año, por tanto, la OCI se abstiene de emitir concepto de cumplimiento.

## HALLAZGOS:

### **Hallazgo Cinco: Realización de reuniones asincrónicas, no reguladas por acto administrativo de creación o reglamento.**

**CONDICIÓN:** Se identificó que algunos s institucionales de la entidad se han venido desarrollando de manera asincrónica, mediante intercambios de correos electrónicos u otros medios digitales, sin realizar reuniones sincrónicas (presenciales o virtuales) que permitan la deliberación en tiempo real y el registro adecuado de las discusiones. Los comités son: Sostenibilidad Contable; Gestión y Desempeño; Privacidad y seguridad de la información.

**CRITERIO:** De acuerdo con la Ley 489 de 1998 (artículos 38 y 39), el Decreto 1083 de 2015 (artículos 2.2.31.5 y siguientes) y las resoluciones internas de creación, las sesiones de órganos colegiados deben efectuarse en forma deliberativa, con participación efectiva de sus miembros y registro en actas que documenten las intervenciones, conclusiones y decisiones adoptadas.

### **CAUSA:**

- Limitaciones de agenda y disponibilidad de los miembros para coincidir en un mismo espacio.
- Falta de planeación en la programación de sesiones ordinarias.
- Uso de medios tecnológicos sin un protocolo institucional que regule su aplicación en el funcionamiento de los mismos.

### **CONSECUENCIA:**

- Debilidad en la validez y legitimidad de las decisiones adoptadas, por ausencia de deliberación conjunta.
- Riesgo de observaciones por parte de órganos de control por incumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios para el funcionamiento de s.
- Afectación de la transparencia y trazabilidad de las decisiones, al no quedar documentadas las discusiones completas en actas formales.
- Posible disminución de la participación activa de los miembros en el proceso de toma de decisiones.

### **RECOMENDACIÓN:**

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

 <p><b>Supersolidaria</b></p>	<p><b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA</b></p>	<p><b>Código:</b> FT-COIN-007 Marzo-2025 <b>Versión:</b> 02</p>
--	---	---

- Reglamentar en acto administrativo **en todos los comités la modalidad de reunión**, definiendo si son: presenciales, virtuales o mixtas y regulando los casos especiales y excepcionales de sesiones asincrónicas, que no contraríen el espíritu de la Ley para el funcionamiento un cuerpo colegiado, ya referida en la CONDICION.

**Hallazgo Seis: Inasistencia injustificada de miembros al Comité de Conciliación.**

**CONDICIÓN:** En la revisión de las actas del Comité de Conciliación, se evidenció la inasistencia reiterada de algunos de sus miembros, sin que exista justificación formal y documentada que respalde dichas ausencias. Igualmente, en Comité Extraordinario de Seguridad y Privacidad de la Información, en sesión del mes de agosto no asistió el Oficial de Seguridad.

**CRITERIO:** De acuerdo con el artículo 2.2.4.3.1.2 del Decreto 1069 de 2015 (compilatorio del Decreto 1716 de 2009) y la Ley 446 de 1998, los miembros del comité de Conciliación tienen el deber de asistir de manera obligatoria y personal a las sesiones, siendo su participación indelegable salvo las excepciones expresamente previstas por la ley. Asimismo, la normativa interna de la entidad regula la asistencia y establece la obligatoriedad de justificar debidamente las inasistencias.

**CAUSA:**

- Falta de control interno sobre la asistencia y seguimiento a los compromisos de los miembros del comité.
- Ausencia de medidas disciplinarias o correctivas frente a la inasistencia injustificada.
- Baja cultura de responsabilidad institucional en la participación de órganos colegiados.

**CONSECUENCIA:**

- Riesgo de invalidez o nulidad en las decisiones adoptadas, por falta de quórum decisorio.
- Debilitamiento de la gestión jurídica preventiva, al no contar con la participación activa de todos los miembros obligatorios.
- Posibles observaciones por parte de entes de control por incumplimiento de las obligaciones normativas del Comité de Conciliación.
- Afectación de la eficiencia en la defensa judicial y en la prevención del daño antijurídico.

**RECOMENDACIÓN:**

- Implementar un sistema de control y seguimiento de asistencia a las sesiones del Conciliación, exigiendo a los miembros justificar formalmente cualquier inasistencia. En caso de inasistencia injustificada, aplicar las medidas disciplinarias correspondientes. Asimismo, reforzar la cultura institucional de responsabilidad en la participación de órganos colegiados mediante la inclusión de compromisos en los planes de gestión de los directivos.

**ALCANCE 2.1.**

**COMITÉ DE CONCILIACIÓN: INCLUYE, VERIFICAR EL CUMPLIMIENTO DE LA PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE REPETICIÓN, EN CASO DE PAGO TOTAL DE UNA CONDENA.**

<p><b>ELABORADO POR</b></p> <p><b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno</p>	<p><b>REVISADO POR</b></p> <p><b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno</p>	<p><b>APROBADO POR</b></p> <p><b>Nombre:</b> Jorge Hernando Pedraza Vargas <b>Cargo:</b> Jefe Oficina de Control Interno</p>
---	--	--

	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA</b>	<b>Código:</b> FT-COIN-007 Marzo-2025 <b>Versión:</b> 02
---	--	---

Revisadas cada una de las actas del comité de Conciliación, aportadas por el área auditada, se evidencia que en lo corrido del año no ha existido caso alguno que amerite trámite de la acción de repetición, ni tampoco se han pagado en lo corrido de este año multas, fallos, sentencias, intereses moratorios, sanciones, etc., así lo soporta la Tesorería de la SES.

**CONVIVENCIA LABORAL: IMPLEMENTACIÓN RESOLUCION NO. 3561 /2025 - MINTRABAJO.**

**Hallazgo Siete:** No se ha adoptado la nueva Resolución del Ministerio de Trabajo Nro. 3461 de 2025, ni derogado los actos administrativos que lo venían rigiendo, de conformidad con lo resuelto en la nueva resolución de Mintrabajo, antes referida.

**CONDICIÓN:** El Comité de Convivencia Laboral, informó que se encuentra en trámite la implementación de la nueva Resolución de funcionamiento, en cumplimiento de la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio de Trabajo. Sin embargo, no se aportó evidencia documental que soporte el avance del proceso de implementación mencionado.

**CRITERIO:** La Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 1356 de 2012 (vigentes en lo relacionado con Comités de Convivencia laboral), así como la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio de Trabajo, establecen la obligatoriedad de conformar, implementar y garantizar el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, debidamente soportado en documentación formal (actas, resoluciones internas, informes de avance, capacitaciones y planes de acción).

**CAUSA:**

- Falta de mecanismos de seguimiento y control interno al proceso de implementación normativa.

**CONSECUENCIA:**

- Riesgo de incumplimiento normativo ante el Ministerio de Trabajo y los entes de control.
- Debilidad en la trazabilidad y transparencia del proceso de adopción de la nueva normativa.
- Limitación para verificar avances reales en la implementación de la Resolución 3461 de 2025.

**RECOMENDACIÓN:**

- El Comité de Convivencia debe sesionar lo antes posible y allí definir de inmediato la implementación de la Resolución 3461 de 2025, incluyendo cronograma, actividades realizadas, responsables y actas de avance.
- Así mismo, se recomienda establecer un plan de seguimiento periódico que garantice la trazabilidad y el cumplimiento integral de la normativa vigente.

**3. ALCANCE TRES: VERIFICAR LA PERTINENCIA Y EL CUMPLIMIENTO DE LOS REGLAMENTOS DE FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS QUE LO TENGAN DEFINIDO, DURANTE LO CORRIDO DEL AÑO 2025.**

**CONDICION.**

De los comités auditados, todos tienen reglamento de funcionamiento o su defecto la ley lo señala; el único comité auditado que no tiene reglamento de funcionamiento es el de Buen Gobierno e Integridad.

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

 <b>Supersolidaria</b>	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA</b>	<b>Código:</b> FT-COIN-007 Marzo-2025 <b>Versión:</b> 02
--	--	---

En cuanto a observaciones especiales, se observa que del comité de Prevención del Lavado de Activos y la Financiación del Terrorismo, hace falta ajustarlo las referencias normativas más recientes (UIAF 2023), reglamentando el mecanismo de reporte interno de operaciones sospechosas y evaluar aumentar la periodicidad de las reuniones para un mejor control.

En conclusión, la totalidad de comités objeto de auditoría cumplen con el reglamento establecido para funcionamiento.

**CRITERIO:**

Según los principios de economía y eficiencia establecidos en la Ley Orgánica de la Administración Pública y las buenas prácticas de gestión documental, los actos administrativos deben ser claros, consistentes y estables en el tiempo, salvo que existan razones fundadas que justifiquen su modificación. Por lo anterior, el compendio regulatorio interno de los comités en estudio, son los siguientes:

No.	NOMBRE	MARCO NORMATIVO INTERNO	MARCO NORMATIVO GENERAL
1	Técnico de Sostenibilidad del Sistema Contable	1.20101310002845 del 10/05/2010 2.2019SES005885 del 18/11/2019 3.2023SES008005 del 17/10/2023 4.2024500004675 del 13/06/2024	Resolución 533 de 2015 y sus modificaciones. Contaduría General de la Nación (CGN)
2	Institucional de Gestión y Desempeño	1. 2017100006875 2. 2018410005975	Decreto 1499 de 2017 y el Decreto 1083 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública)
3	Institucional para la prevención del lavado de activos y la Financiación del Terrorismo.	3. 2023280006745 de 18-08-2023. 4. 2023100007815 de 10-10-2023 5. 2024100004885 de 24-06-2024	Ley 1121 de 2006: Dicta normas para la prevención, detección, investigación y sanción de la financiación del terrorismo y otras disposiciones relacionadas.
4	Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST	1. 2023410001995 11-04-2023 vigente	Resolución 2013 de 1986 (que establece su función y conformación), y se integra con el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019 (que detallan los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST).
5	Supervisión	1. Resolución 2019120005515 de 29 de octubre de 2019 2. Resolución No. 2022121003735 del 29 de junio de 2022 (reglamento) 3. 2024100007625 14/11/2024	Ley 1437 de 2011 (CPACA): Establece el procedimiento administrativo general y lo contencioso-administrativo en Colombia.
6	Conciliación.	1. Resolución No 20091120009515, creación 4. 2022110007785 de 30-11-2022 reglamento	Ley 1437 de 2011 (CPACA): Establece el procedimiento administrativo general y lo contencioso-administrativo en Colombia. Ley 2220 de 2022 (por la cual se crea el Sistema de Defensoría Pública y se modifica la Ley 2220): Esta ley se refiere a la nueva ley general de conciliación y se encuentra en la Ley 2220 de 2022. Decreto 1716 de 2009: Establece las reglas para la conformación de los s de Conciliación en entidades públicas.

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

7	Contratación	1. Resolución 2020510004845, creó y reglamentó Manual Interno de Contratación 2. 2023510009105 de 05-12-2023 3. 2024400002885 de 29-04-2024	Ley 80 de 1993 y la Ley 1150 de 2007), en decretos reglamentarios (como el Decreto 1082 de 2015. Manual de Contratación SES
8	Seguridad y Privacidad de la Información	1.2024120007265 2.2025120002395	Constitución Política (artículos 15 y 74) sobre derecho a la intimidad y acceso a la información, la Ley 1712 de 2014 de Transparencia y Acceso a la Información Pública, la Ley 1581 de 2012 para la protección de datos personales, y el Decreto 338 de 2022 que establece la gobernanza de la seguridad digital. Estas normas fundamentan la necesidad de un profesional que gestione riesgos y garantice la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información.
9	Convivencia Laboral	1. 20244110002755 de 23-04-2024 2. 202410005035 de 27-06-2024	Resolución 3461 de 2025. Mintrabajo
10	Buen Gobierno y de Integridad	Resolución 3655 de 2019 Conformación	Ley 2016 de 2020

CAUSA. Ninguna.

CONSECUENCIAS. Ninguna

Recomendaciones: No se fijan

**4. ALCANCE CUATRO: CONCEPTUAR SOBRE LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS DE GESTIÓN RELACIONADOS CON COMITES Y PERTINENCIA DE LOS CONTROLES IMPLEMENTADOS O ENUNCIAR LOS POSIBLES RIESGOS IDENTIFICADOS EN LA AUDITORÍA Y SUGERIR ACCIONES DE CONTROL CORRECTIVAS O PREVENTIVAS.**

Al revisar las resoluciones y actas de los diferentes comités de la Superintendencia de la Economía Solidaria, se identificaron situaciones que muestran avances en la formalización, pero también varios riesgos que afectan su buen funcionamiento.

**Principales riesgos identificados,**

- Riesgo jurídico de posible incumplimiento normativo.** En algunos casos no se han hecho las convocatorias a tiempo, existen periodos vencidos de los representantes. Esto hace que las decisiones que toman los comités puedan perder validez legal. Lo anterior, según los hallazgos en el comité de Conciliación, comité de Comité Paritario Seguridad Salud Trabajo COPASST y comité de Convivencia Laboral.
- Riesgo en la gobernanza, de posible ausencia de deliberación en la sesión de los comités:** Se detectaron comités que sesionan de manera asincrónica (por correos o mensajes) o con ausencias injustificadas de sus miembros. Esto afecta la esencia de un comité, la cual es debatir y decidir de forma conjunta. Lo anterior, según hallazgos en la información analizada de los comités de: Sostenibilidad contable, Seguridad y privacidad de la información, Comité Directivo y Comité de Gestión y Desempeño.

**Recomendación:** Incluir en los mapas de riesgos de gestión, aquellos relacionados con los comités institucionales, conforme se citan anteriormente. Dada las obligaciones de MIPG, esta acción la debe la OAPS.

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

 <b>Supersolidaria</b>	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA</b>	<b>Código:</b> FT-COIN-007 Marzo-2025 <b>Versión:</b> 02
--	--	---

**5. ALCANCE CINCO: ANALIZAR Y CONCEPTUAR SOBRE LA FUNCIONALIDAD DEL FLUJO DE INFORMACIÓN BIDIRECCIONAL ENTRE DIRECTIVOS Y EQUIPOS DE TRABAJO.**

**CONDICION.**

Con base en las encuestas realizadas a 20 funcionarios del nivel directivo y profesional, sobre comunicación bidireccional de superiores a subalternos y viceversa, se obtuvieron los siguientes resultados en forma concreta.

RESULTADOS TABULACION 20 ENCUESTAS DE COMUNICACIÓN BIDIRECCIONAL			
Pregunta:	Evaluación Porcentual	Criterio	Observaciones y conclusiones
¿El equipo directivo comunica efectivamente las instrucciones, metas y directrices a los funcionarios? Justifique, cualquiera que sea la respuesta:	100%	Comunicación descendente	El 100% de los funcionarios encuestados, consideran que la información recibida de la dirección, si es efectiva y oportuna. Las razones que argumentan son: - Se realizan socializaciones internas sobre temas estratégicos - Se usan los canales de comunicación adecuados tales como reuniones periódicas generales, comités primarios, etc - Ponen de manifiesto las instrucciones y metas
¿Cuáles estrategias se utilizan desde el rol directivo, para difundir temas de interés, Oproyectos, planes y actividades en curso que implican el flujo y contraflujo de información con el equipo de trabajo?	100%	Comunicación descendente	El 100% de los funcionarios encuestados, consideran que SI se usan varias estrategias para difundir temas de interés, Las más usadas son: _Correo Electrónico -Reuniones con equipo de trabajo _Comités primarios
¿En el diario acontecer durante la jornada de trabajo, el equipo directivo acostumbra a revisar personalmente los reportes de actividades delegadas o tareas importantes realizadas por el equipo de trabajo y procede a efectuar la respectiva retroalimentación?	90%	Retroalimentación y apertura.	El 90% de los funcionarios subalternos encuestados, consideran que SI existe retroalimentación de sus actividades de parte de la dirección. Las razones que argumentan son: - El directivo hace revisión personal de las actividades encomendadas. -Se efectúan mesas de trabajo, comités, se emiten memorandos, oficios etc. _hace seguimiento constante a las actividades mediante reportes e informes periódicos, los cuales son revisados para identificar avances y oportunidades de mejora. Posteriormente, se brinda retroalimentación individual
¿Se toman en cuenta los comentarios o sugerencias que aporta a sus superiores, el equipo de trabajo?	100%	Retroalimentación y apertura.	El 100% de los funcionarios subalternos encuestados, consideran que se toman en cuenta sus aportes ante sus superiores.

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

RESULTADOS TABULACION 20 ENCUESTAS DE COMUNICACIÓN BIDIRECCIONAL			
Pregunta:	Evaluación Porcentual	Criterio	Observaciones y conclusiones
¿Los canales de flujo de información y comunicación con que cuenta la Supersolidaria, para interactuar con los directivo(s) son adecuados y efectivos?	95%	Canales de Comunicación	El 95% de los funcionarios, consideró que los canales de comunicación internos son adecuados y efectivos; el % restante consideran que la agenda de los directivos hace muy difícil la comunicación por esos canales
¿Tiene la facilidad de dar su retroalimentación a la alta dirección sobre su desempeño o alguna tarea encomendada?	90%	Comunicación ascendente.	El 90% de los funcionarios subalternos, consideran que SI tienen facilidad de retroalimentar ante el superior sobre sus actividades encomendadas
¿Siente confianza y libertad para discutir un problema de trabajo con el jefe de la dependencia?	100%	Confianza y libertad	El 100 % de los funcionarios subalternos, consideran que SI, sienten confianza y libertad para discutir un problema de trabajo con su superior.

Fuente. Elaboración propia OCI

**CONCLUSION:** Teniendo en cuenta la información consignada en la tabla anterior, se puede evidenciar que, en la Supersolidaria, se presenta adecuado flujo de información sobre temas de gestión interna en las dos vías, desde el equipo directivo hacia las y los trabajadores y los trabajadores hacia el equipo directivo.

**CRITERIO.**

**CONTEXTO NORMATIVO Y RELACIÓN CON EL FURAG**

- MIPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión): Es el sistema que integra la planeación estratégica con la gestión administrativa, y el FURAG es una herramienta que se utiliza para recopilar y monitorear los avances en la implementación de las políticas de este modelo.
- Decreto 1083 de 2015: Este es el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, que sienta las bases para el MIPG y, por ende, para el FURAG.
- Decreto 1499 de 2017: Modificó el Decreto 1083 de 2015 y es fundamental en la estructura del Sistema de Gestión y el MIPG.
- Función Pública: Esta entidad administra el MIPG y el seguimiento de las metas de gobierno, que se evidencian a través del FURAG.
- Objetivo del FURAG
- El FURAG es un instrumento en línea que permite a las entidades públicas capturar, monitorear y evaluar el progreso en la implementación de las **políticas de desarrollo administrativo y el cumplimiento de sus objetivos.** (negrilla fuera de texto).

CAUSAS. No aplica

CONSECUENCIAS. No aplica

RECOMENDACIONES. No se determinan por el equipo auditor, por no ser necesarias.

**6. ALCANCE SEIS: DETERMINAR LAS ACCIONES O ACTIVIDADES REALIZADAS AL**

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

	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA</b>	<b>Código:</b> FT-COIN-007 Marzo-2025 <b>Versión:</b> 02
---	--	---

## **INTERIOR DE LA SUPERSOLIDARIA PARA LA GESTIÓN PREVENTIVA DEL CONFLICTO DE INTERÉS, DURANTE EL AÑO 2025.**

### **CONDICION**

El objetivo del alcance es verificar la operatividad del protocolo o procedimiento para la gestión preventiva de conflicto de interés; se observa que existen dos frentes de trabajo que realizan actividades inherentes a la prevención del conflicto de interés, por una parte, el grupo de gestión integral de talento humano y, por otro lado, está el comité de Buen Gobierno e Integridad.

Con respecto a la información recibida de la oficina de Talento Humano, sobre la difusión de la política de Conflicto de Interés, a través del proceso de inducción dirigida a los funcionarios que ingresaron en periodo de prueba, se encuentra que un total de 58 funcionarios efectuaron el curso y presentaron evaluación. Existe otro aspecto relacionado con el conflicto de interés, gestionado por dicha oficina, se trata del seguimiento al reporte anual en Sigep II, de parte de los funcionarios públicos de planta, de la declaración de bienes y rentas y conflicto de interés, encontrando que, de un total de 130 funcionarios en planta, la realizaron un total de 119 de ellos.

Respecto a la información solicitada a Talento Humano, existe documentación que no fue entregada a la oficina de control interno, situación contraria a la Ley, ya que además no se manifestó razón o motivo alguno de esta omisión. Los documentos requeridos era obtener el registro que emite el SIGEP 2 aplicativo web por la integridad pública al funcionario autorizado en la SES, para determinar el cumplimiento de la presentación de la declaración anual de bienes y renta y conflictos de interés de los sujetos obligados; así como, su respectiva modificación producto de la declaración de renta ante la DIAN, dada su connotación administrativa que tiene en el estado colombiano.

Por otra parte, se solicitó información al Comité de Buen Gobierno e Integridad, sobre las actividades desarrolladas en el presente año de gestión de casos de posibles conflictos de interés y demás funciones plasmadas en acto administrativo enfocadas al impulso de esta política, de lo cual no se aportaron actas de reuniones ni los casos tratados en el presente año; tampoco se informa si hubo o no hubo quejas ante el comité de posibles casos para estudio de posibles conflictos de interés.

### **Hallazgos:**

1. El Comité de Buen Gobierno e Integridad, no se ha reunido en el presente año y tampoco ha desarrollado sus funciones encomendadas en la Resolución 3655 de 2019, respecto a la gestión de casos y prevención del conflicto de interés
2. Incumplimiento de la oficina de talento humano en hacer entrega de información solicitada formalmente, relacionada con el seguimiento al SIGEP a cargo, según decreto Ley 1083 de 2015, tema declaración anual de bienes y rentas y conflicto de interés.
3. Impedimento para alcanzar el cumplimiento de los objetivos de la auditoria propuestos, en cuanto a determinar la gestión preventiva y estudio de los conflictos de interés en la SES, dada la situación de no entrega de información completa por la oficina de talento humano.

### **CRITERIO.**

Las normas que regulan la gestión de la prevención o estudio del conflicto de interés, respecto de las cuales se definió el alcance de la auditoria y que permiten establecer con claridad las obligaciones legales son:

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

- **RESOLUCIÓN 2019410003655 DE 2019**, Por la cual se conforma el comité de Buen Gobierno e Integridad de la Superintendencia de la Economía Solidaria.

ARTÍCULO 2: el Comité de Buen gobierno e Integridad, en desarrollo de su objeto, tendrá las siguientes funciones:

Funciones del Comité de Integridad Relativas a los Conflictos de Interés:

En desarrollo de sus objetivos, el Comité de Integridad tendrá las siguientes funciones:

- Proponer la identificación de la existencia de un conflicto de interés en un caso concreto;
- Proponer al Superintendente y a su Equipo Directivo mecanismos para facilitar la prevención, el manejo y la divulgación de los conflictos de interés que puedan presentarse entre los grupos de interés;
- Proponer al Superintendente y a su Equipo Directivo el procedimiento de resolución y divulgación de conflictos de interés, de acuerdo con lo establecido en el acápite pertinente de este Código;
- Proponer al Superintendente y a su Equipo Directivo los criterios y diseñar las estrategias para prevenir y resolver los conflictos de interés;
- Proponer al Superintendente y a su Equipo Directivo una reglamentación de prácticas prohibidas, para prevenir que la alta dirección y los miembros de la Entidad incurran en determinadas actuaciones que ocasionen conflictos de interés;
- Proponer al Superintendente y a su Equipo Directivo la adopción de mecanismos para la administración de conflictos de interés de los miembros de la Alta Dirección, de los Comités Especiales y de los demás miembros de la Entidad;
- Proponer políticas sobre conflictos de interés con los grupos de interés

- **POLÍTICA DE MANEJO DE CONFLICTO DE INTERESES. SUPERSOLIDARIA. PO-GITH-001**

- Registrar en la Declaración de Bienes y Rentas, formato dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el acápite 1.2 DE PARTICIPACION EN JUNTAS, CONSEJOS, CORPORACIONES, SOCIEDADES Y ASOCIACIONES, que puedan guardar relación con nuestro objeto misional y que de alguna manera se constituyan en un conflicto de interés.....

### 3.4. DECLARACIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES

Teniendo en cuenta que una situación de conflicto de intereses no se constituye de entrada como una falta disciplinaria o un acto de corrupción, sí es necesario evitar su configuración; por ello, los servidores están en la obligación de declarar su impedimento para tomar la decisión sobre la cual entran en conflicto, en las siguientes circunstancias:

1. Reporte anual: Cuando se vincule el funcionario público, o se realice la suscripción del contrato con la Superintendencia de la Economía Solidaria, con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 2013 de 2019, por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés, deben diligenciar el Formato declaración de bienes y rentas y conflicto de interés de la Función Pública.....
2. Reporte periódico: Esta declaración deberá ser actualizada cada año junto con la declaración de bienes y rentas a través del Formato declaración de bienes y rentas de conflicto de interés de la

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

 <b>Supersolidaria</b>	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA</b>	<b>Código:</b> FT-COIN-007 Marzo-2025 <b>Versión:</b> 02
--	--	---

Función Pública, .....

- **DECLARACIÓN DE LEY 2013 DE 2019. 2. CONFLICTOS DE INTERÉS**

ARTÍCULO 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto dar cumplimiento a los principios de transparencia y publicidad, y la promoción de la participación y control social a través de la publicación y divulgación proactiva de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios.

ARTÍCULO 2. Ámbito de aplicación. La publicación y divulgación de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios, serán aplicables a las siguientes personas en calidad de sujetos obligados:

.....

e) Los ministros de Despacho, los Superintendentes, directores de Departamentos Administrativos, directores de Unidades Administrativas Especiales y, en general, quienes ejerzan cargos directivos y gerenciales en el Estado...

- **CONTEXTO NORMATIVO Y RELACIÓN CON EL FURAG**

- MIPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión): Es el sistema que integra la planeación estratégica con la gestión administrativa, y el FURAG es una herramienta que se utiliza para recopilar y monitorear los avances en la implementación de las políticas de este modelo.
- Decreto 1083 de 2015: Este es el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, que sienta las bases para el MIPG y, por ende, para el FURAG.
- Decreto 1499 de 2017: Modificó el Decreto 1083 de 2015 y es fundamental en la estructura del Sistema de Gestión y el MIPG.
- Función Pública: Esta entidad administra el MIPG y el seguimiento de las metas de gobierno, que se evidencian a través del FURAG.
- Objetivo del FURAG
- El FURAG es un instrumento en línea que permite a las entidades públicas capturar, monitorear y evaluar el progreso en la implementación de las **políticas de desarrollo administrativo y el cumplimiento de sus objetivos.** (negrilla fuera de texto).

- **NORMAS QUE AMPARAN EL EJERCICIO DE LAS OFICINAS DE CONTROL INTERNO :**

**Decreto 403 de 2020**

ARTÍCULO 151. Deber de entrega de información para el ejercicio de las funciones de la unidad u oficina de control interno. Los servidores responsables de la información requerida por la unidad u oficina de control interno deberán facilitar el acceso y el suministro de información confiable y oportuna para el debido ejercicio de sus funciones, salvo las excepciones establecidas en la ley. Los requerimientos de información deberán hacerse con la debida anticipación a fin de garantizar la oportunidad y completitud de la misma.

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

	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA</b>	<b>Código:</b> FT-COIN-007 Marzo-2025 <b>Versión:</b> 02
---	--	---

El incumplimiento reiterado al suministro de la información solicitada por la unidad u oficina de control interno dará lugar a las respectivas investigaciones disciplinarias por la autoridad competente. (subrayado fuera de texto).

**Ley 87 de 1993:**

Artículo 12: Establece que el Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces debe tener acceso a toda la información y documentación necesaria para el cumplimiento de sus funciones.

Artículo 9: Define a la unidad de control interno como parte fundamental del Sistema de Control Interno y resalta sus funciones de asesoría y evaluación.

**Ley 1712 de 2014 (Ley de Transparencia):**

Principio de acceso a la información: Toda la información en posesión de los sujetos obligados es pública y no puede ser reservada, excepto cuando esté explícitamente prohibido por la Constitución o la ley.

Este principio aplica para el control interno, ya que las oficinas de control interno tienen derecho a solicitar y recibir la información necesaria para evaluar y auditar el funcionamiento de la entidad.

**MANUAL ESTATUTO DE AUDITORIA INTERNA:**

ART 3. AUTORIDAD DE LA AUDITORÍA INTERNA: La facultad para ejercer las siguientes acciones recae en el Jefe de Control Interno, en el marco de los recursos con que cuenta el área y los que le sean asignados por el Despacho para su funcionamiento. En ese contexto, los auditores internos, con estricta responsabilidad, confidencialidad y salvaguarda de la información y de los registros, están autorizados a:.....

.....

- Acceder a todos los registros, información, bases de datos, personal y bienes de SUPERINTENDENCIA DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA que sean necesarios para lograr el objetivo y alcance de la auditoría, incluso aquellos bajo el control de terceros.
- Solicitar la colaboración necesaria del personal en las áreas de la entidad en las cuales se desempeñan las Auditorías, así como de otros servicios especializados propios y ajenos a la organización.
- Desarrollar pruebas de vulnerabilidades técnicas y humanas que permitan identificar potenciales riesgos para la organización que comprometan la confidencialidad e integridad de la información y recursos de la organización

**CAUSAS.**

- Dispersión normativa de creación de comités, olvidando la importancia y existencia de agrupar comités y funciones al comité de gestión y desempeño.
- No establecer planes ni cronogramas de trabajo para este comité.
- Desconocimiento de su existencia.

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

	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA</b>	<b>Código:</b> FT-COIN-007 Marzo-2025 <b>Versión:</b> 02
---	--	---

- Ausencia de establecer este tema en específico, figure en las actas de entrega de cargos, abordado por el procedimiento de transferencia de conocimiento.

#### **COSECUENCIAS:**

- Incumplimiento de normas que rigen las políticas de integridad, buen gobierno y las gestiones de los conflictos de interés.
- Presencia del riesgo de "posible conflicto de interés".
- Afectación a la credibilidad directiva

#### **RECOMENDACIONES:**

1. Estudiar la posibilidad de integrar el comité de buen gobierno e integridad al comité de gestión y desempeño institucional.
2. Definir cronograma de reuniones del comité de buen gobierno e integridad para esta y cada vigencia entrante.
3. Citar al comité de buen gobierno e integridad, para definir plan de trabajo a realizar con base en las funciones relativas a la prevención o denuncias del conflicto de interés en la SES, para este año y años subsiguientes.
4. Gestionar ante la oficina de Gestión Integral del Talento Humano, la inclusión en el acta de entrega de cargos, el estado de funcionamiento de los comités y sus planes de acción.

#### **V. CONCLUSIONES SOBRE OBJETIVOS PROPUESTOS**

1. De acuerdo con el desarrollo de la auditoria, la información analizada, las observaciones y los hallazgos existentes, se puede concluir que los comités auditados de la Supersolidaria, cumplen con su propósito de creación y contribuyen al desempeño institucional y al mejoramiento continuo de la organización.
2. Teniendo en cuenta la información analizada, se puede evidenciar que, en la Supersolidaria, se presenta adecuado flujo de información sobre temas de gestión interna en las dos vías, desde el equipo directivo hacia las y los trabajadores y los trabajadores hacia el equipo directivo.
3. A pesar de las gestiones de difusión de la política de prevención del conflicto de interés, desde el grupo de gestión integral del talento humano, se genera ALERTA a la alta gerencia, respecto a que en la Supersolidaria hace falta implementar acciones de prevención y estrategias para denunciar, detectar, prevenir y estudiar el conflicto de interés consagradas en la Ley y en las normas internas.

#### **VI. PLAN DE MEJORAMIENTO**

Se requiere la definición y suscripción del respectivo plan de mejoramiento. La etapa inicial de FORMULACION, será diligenciada por la oficina de control interno, quien, como valor agregado, ha incluido recomendaciones para cada hallazgo; sin embargo, las propias que proponga el auditado junto con las acá recomendadas, deben ser consensuadas, durante la etapa siguiente de DEFINICION Y SUSCRIPCION de dicha actividad.

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

	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA</b>	<b>Código:</b> FT-COIN-007 Marzo-2025 <b>Versión:</b> 02
---	--	---

Por lo anterior, la OCI enviará formato FT-COIN-008, con la formulación del plan de mejoramiento para lo pertinente, otorgándose el termino de hasta 5 días hábiles después de recibido, para su trámite.

Atentamente,



**JORGE HERNANDO PEDRAZA VARGAS**  
Jefe Oficina de Control Interno

Elaboró: Leydi Bibiana Pérez Cárdenas, Profesional Especializada - Auditora Asignada.  
Johanna Andrea Díaz Gantiva, Técnico Auditor.  
Jorge Hernando Pedraza Vargas, Jefe Oficina de Control Interno.

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