

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA 2025

Nombre y código de la Auditoría:	Auditoría especial para el Comité de Auditoría y Riesgos de Junta Directiva (CAUD) - 2025.ASG.ECP.027
Fecha del Informe:	20 de mayo de 2025
Número del Informe:	DAI-25055

Este reporte se emite para uso exclusivo en Ecopetrol S.A. por el Presidente del Comité de Auditoría y Riesgos de la Junta Directiva, el Presidente de Ecopetrol S.A., la Vicepresidenta Corporativa Jurídica y Secretaria General, y la Vicepresidenta Corporativa de Talento Organizacional, y no podrá ser suministrado a terceros sin previo consentimiento de la Dirección Corporativa de Auditoría Interna (DAI).



Contenido

	<p>1. Informe ejecutivo</p> <ul style="list-style-type: none">• Objetivo y alcance de la auditoría• Marco de referencia• Contexto de la revisión de auditoría• Hipótesis• Conclusión de la auditoría	<p><i>Pág. 3 a 17</i></p>
	<p>2. Equipo de trabajo</p>	<p><i>Pág. 18</i></p>
	<p>3. Distribución</p>	<p><i>Pág. 18</i></p>
	<p>4. Anexos</p>	<p><i>Pág. 19 a 44</i></p>

1. Informe

Objetivo y alcance de la auditoría

El 5 de marzo de 2025, mediante correo electrónico fue recibido un mensaje en el cual se formularon una serie de denuncias y alegaciones en contra del Director de Ética y Cumplimiento (en adelante "EL SUJETO DE INTERÉS") de LA COMPAÑÍA. (Ver Anexo No. 1 – LA DENUNCIA)

El objetivo de la auditoría consistió en revisar cada una de las presuntas faltas señaladas y establecer con base en información objetiva, si existe mérito o no para cuestionar o investigar más a fondo las conductas denunciadas, o si los resultados de esta auditoría deben ser comunicados al Comité de Auditoría y Riesgos de la Junta Directiva.

Marco de referencia

Los lineamientos vigentes son los siguientes:

- Estatuto de Auditoría Interna (VEI-R-001) del 30 de noviembre de 2016 - Versión 4.
- Procedimiento de Gestión de Asuntos Éticos y de Cumplimiento (VEI-P-001) del 4 de mayo de 2015 – Versión 2.
- Guía de Derechos Humanos y Empresa (GEE-G-035) del 28 de diciembre de 2023 – Versión 2.
- Guía para la prevención y atención de acoso sexual y discriminación en el ámbito laboral (SCU-G-002) del 10 de febrero de 2025 – Versión 1.
- Guía para la Atención del Acoso Laboral en Ecopetrol (GTH-G-180) del 27 de diciembre de 2024 – Versión 1.
- Reglamento Comité de Convivencia Ecopetrol (GTH-R-010) del 27 de diciembre de 2024 – Versión 1.
- Código de Ética y Conducta (SCU-B-001) del 1 de agosto de 2024.
- Código de Ética GE del 30 de diciembre de 2024.
- Código de Ética y Conducta Proveedores Contratistas Subcontratistas y Aliados del año 2024.
- Manual para la desvinculación de trabajadores de Ecopetrol (GTH-M-003) del 17 de diciembre de 2012.

Antecedentes a la revisión de auditoría

Anteriormente se han recibido y tramitado quejas similares sobre EL SUJETO DE INTERÉS, de las cuales tuvo conocimiento la Vicepresidencia Corporativa Jurídica y Secretaría General (VIJ), actuando como Oficial de Cumplimiento *Ad-hoc*, y sobre las cuales se tramitaron los siguientes casos éticos:

ECO-2023-10-20936	octubre 30 de 2023
ECO-2023-12-21253	diciembre 13 de 2023
ECO-2024-2-21813	febrero 29 de 2024

ECO-2024-3-21921	marzo 18 de 2024
ECO-2024-4-21998	abril 3 de 2024
ECO-2024-4-22180	29 de abril de 2024

Adicionalmente, actualmente se adelanta la investigación disciplinaria No 7468 de fecha 13 de diciembre de 2024, sobre algunos hechos y quejas también relacionadas con EL SUJETO DE INTERÉS.

Auditoría Interna manifiesta que no ha conocido el contenido de las denuncias que originaron la apertura de los casos éticos anteriormente mencionados, ni tampoco los expedientes de estos casos, ni los resultados obtenidos como producto de las investigaciones adelantadas. Así mismo manifiesta que como el alcance de esta auditoría es sustancialmente distinto al del proceso ético, en virtud de la autonomía e imparcialidad de este ejercicio, se estimó pertinente no solicitar acceso a esta información.

De otra parte, Auditoría Interna tuvo conocimiento de los siguientes fallos judiciales por acciones de tutela interpuestas en contra de Ecopetrol por actuaciones atribuidas a EL SUJETO DE INTERÉS:

- 002-2023-00326-01 - Tribunal Superior de Bogotá.
Accionante: Felipe Andrés Solano Castro.
Fecha: diciembre 18, 2023.
Fallo: **A favor del trabajador en primera y segunda instancia, por lo cual se llevó a cabo el reintegro del trabajador.**
- 110013109-035-2024-04475-01 – Juzgado 35 Civil de Bogota - Tribunal Superior de Bogotá.
Accionante: Mónica Cortes Chavez y otros.
Fecha: marzo 18, 2024.
Fallo: Se negó la acción de tutela en ambas instancias y dichos fallos no fueron seleccionados para revisión de la Corte Constitucional.
- 110013103-035-2024-00541-01 – Tribunal Superior de Bogotá.
Accionante: Clara Marcela Valdivieso Mendoza.
Fecha: febrero 5, 2025.
Fallo: **El Tribunal concedió el reintegro y un amparo transitorio de cuatro meses para acudir a la jurisdicción ordinaria laboral.**

Actividades desarrolladas

- Auditoría Interna solicitó a la dirección de correo del denunciante anónimo, la ampliación de su denuncia o el envío de cualquier información adicional que pudiera servir de soporte a la misma. Esta solicitud se efectuó en tres diferentes ocasiones (marzo 11, marzo 21 y abril 11 de 2025), y en ninguna de ellas se obtuvo respuesta.
- Auditoría Interna revisó el historial laboral de EL SUJETO DE INTERÉS, encontrando que cuenta con una antigüedad acumulada de 24 años, los cuales comienzan con un contrato a término fijo desde noviembre del 2020, y posteriormente el contrato laboral cambia a término indefinido desde junio de 2008. Durante 21 años EL SUJETO DE INTERÉS se ha desempeñado en roles de

"Profesional" y solo durante los últimos tres años ha ocupado cargos de liderazgo con personas a cargo como Coordinador, Gerente y Director Corporativo desde agosto de 2024 a la fecha.

- En el curso de los 24 años de antigüedad, EL SUJETO DE INTERÉS ha estado encargado durante 14 días como Coordinador de Auditoría, tres meses como Jefe de Unidad, cuatro meses acumulados como Gerente de Ética y Cumplimiento y **cinco meses acumulados como Director Corporativo de Cumplimiento encargado** hasta el 1 de agosto de 2024 que asumió el cargo en propiedad.
- Se analizaron los movimientos de la planta de personal del área a cargo de EL SUJETO DE INTERÉS, y se estableció la lista de las desvinculaciones laborales en los periodos 2023 y 2024 con el fin de obtener una muestra de auditoría para verificaciones detalladas **(25 despidos que corresponden al 37% del total de la planta de 67 funcionarios con corte a septiembre de 2023)**. (Ver Anexo No. 2 - Movimientos de planta - Desvinculaciones laborales en los periodos 2023 y 2024)

Adicionalmente, para los funcionarios seleccionados en la muestra de auditoría, se revisaron las evaluaciones individuales de desempeño para los años 2021, 2022 y 2023, y no se identificó que estas desvinculaciones pudieran estar asociadas a un bajo desempeño individual.

- Se obtuvo un detalle de los costos de contratación y servicios asignados al área a cargo de EL SUJETO DE INTERÉS y se analizaron en detalle las variaciones ocurridas periodo a periodo para los años 2021, 2022, 2023 y 2024. (Ver Anexo No. 3 - Costos de contratación y servicios asignados al área a cargo de EL SUJETO DE INTERES para los años 2021, 2022, 2023 y 2024)
- Se revisaron y analizaron los resultados de la Encuesta de Pulso de Ambiente Laboral realizada en diciembre de 2024 en toda LA COMPAÑÍA, para el área a cargo de EL SUJETO DE INTERÉS se incluyen los resultados del periodo en el que estaba en encargo como Vicepresidente Corporativo de Cumplimiento. (Ver Anexo No. 4 - Resultados de la Encuesta de Pulso de Ambiente Laboral realizada en diciembre de 2024 para la Dirección Corporativa de Cumplimiento - RCU)
- Entre los días 2 y 11 de abril de 2025 se efectuaron un total de 11 entrevistas con funcionarios y ex funcionarios de LA COMPAÑÍA. La metodología de la entrevista consistió en la formulación de preguntas abiertas respecto al perfil profesional del entrevistado, experiencia y cargos en LA COMPAÑÍA, así como las relaciones de trabajo con EL SUJETO DE INTERÉS. Cada una de estas entrevistas fue grabada, después de haber obtenido autorización escrita por parte del entrevistado.

Hipótesis planteadas

Las hipótesis y afirmaciones que se plantean, en ningún caso desconocen la presunción de inocencia a que tiene derecho EL SUJETO DE INTERÉS. A partir de esta salvedad, la circulación del presente documento y sus conclusiones deben permanecer amparadas por un manejo confidencial y acceso restringido.

Hipótesis 1 – Abuso de autoridad

Esta hipótesis se fundamenta en lo mencionado en LA DENUNCIA, referente a: "Busca obtener información sobre distintos funcionarios. Todo indica que utiliza estos datos de manera arbitraria para hostigar, manipular y perseguir a empleados, violando gravemente su derecho a la privacidad y generando un ambiente de intimidación dentro de la empresa." "Se han recibido múltiples testimonios que describen un patrón de comportamiento depredador, donde utiliza su autoridad para someter a empleadas y colegas bajo amenazas veladas o explícitas de afectar su estabilidad laboral si se niegan a sus insinuaciones o si denuncian sus abusos. Estas acciones contradicen de manera flagrante los principios de ética y cumplimiento que supuestamente debe defender en su cargo."

Análisis: Frente a esta Hipótesis se obtuvo información que permite plantear siete situaciones específicas:

a. Hipótesis 1. Situación específica 1 – Presuntas retaliaciones en contra de empleados.

Como una forma de abuso de autoridad, se obtuvo información a partir de las entrevistas que, EL SUJETO DE INTERÉS habría efectuado **retaliaciones**, de diversa índole en contra de personas que:

- (i) Han formulado denuncias en su contra.
 - (ii) Han manifestado su desacuerdo frente a decisiones, que como superior jerárquico debía adoptar EL SUJETO DE INTERÉS pues las mismas carecían de soporte para ello.
 - (iii) Con quienes habría tenido desacuerdos en público o lo han cuestionado.
- Al menos seis de las personas entrevistadas se refieren a circunstancias puntuales que confirmarían esta situación específica con las particularidades antes señaladas.
 - Dentro de la información obtenida se analizaron dos decisiones judiciales, en sede de tutela, las cuales valoraron los indicios en contra de LA COMPAÑÍA y las cuales involucran directamente a EL SUJETO DE INTERÉS.
 - En el trámite de la tutela se cita la sentencia del Tribunal Superior de Bogotá que afirma: "(...) **el despido está rodeado de varios indicios que sugieren que la finalización del vínculo laboral pudo haberse fundado en un reproche o retaliación por la declaración rendida por la empleada** en el marco de la investigación que se adelantó en contra de EL SUJETO DE INTERÉS, quien ostenta un alto cargo directivo en la sociedad querellada; o, una medida anticipada frente a la eventual denuncia que por acoso laboral pudiese llegar a interponer." (Subraya y negrilla fuera del texto original).
 - Al menos cuatro personas del grupo entrevistado manifestaron sentir temor de entregar información o rendir la entrevista por las posibles repercusiones que en el futuro ello pueda tener al interior de LA COMPAÑÍA. Así mismo, dos personas manifestaron que EL SUJETO DE INTERÉS tenía conocimiento de la realización de la actual validación por parte de la Auditoría Interna, así como de las entrevistas.

- Al menos dos personas manifestaron que se habrían abierto investigaciones internas en contra de personas que, en el marco del normal desarrollo de las relaciones laborales, habrían cuestionado a EL SUJETO DE INTERÉS.

b. Hipótesis 1. Situación específica 2 – Presunto acceso a información sin autorización para ello.

Como una forma de abuso de autoridad, se obtuvo información a partir de las entrevistas que, EL SUJETO DE INTERÉS habría solicitado, obtenido y/o utilizada información a la cual no debería tener acceso, pues no contaría con la autorización legal o funcional al interior de LA COMPAÑÍA para acceder a ésta.

La información solicitada, obtenida y/o utilizada se referiría a:

- (i) Información vinculada con **las denuncias** en contra de EL SUJETO DE INTERÉS.
 - (ii) Información sobre **las personas** que habrían recopilado las denuncias en contra de EL SUJETO DE INTERÉS para ser entregadas a la Alta Dirección.
 - (iii) Información sobre **investigaciones** que no eran en contra de EL SUJETO DE INTERÉS, pero cuyo destinatario y/o punto de contacto era otra persona al interior de LA COMPAÑÍA.
 - (iv) Información de **datos personales** (incluyendo información sensible) de terceras personas que solamente puede ser obtenida con una orden judicial o el consentimiento expreso de su titular.
- Al menos cuatro de las personas entrevistadas se refieren a circunstancias puntuales que confirmarían esta situación específica con las particularidades antes señaladas.
 - Frente a la utilización de **datos personales**, en la sentencia de tutela que se viene analizando, se observa la siguiente advertencia por parte del Tribunal Superior de Bogotá que amerita una valoración posterior por los **riesgos legales** que pueda derivar para LA COMPAÑÍA:

*"Llegados a este punto, en torno al memorial con referencia 'OPOSICIÓN IMPUGNACIÓN SENTENCIA PRIMERA INSTANCIA' habrá de precisarse que no compete a esta corporación adoptar las medidas necesarias para garantizar **la protección efectiva de los datos personales**, como lo solicitó la accionante. Ello, en atención a que **la acción de tutela no es la vía idónea para disponer el inicio de investigaciones de índole penal y/o disciplinario**; toda vez que, para esos menesteres, la gestora deberá acudir con las denuncias de rigor ante las autoridades administrativas o judiciales que considere pertinentes."* (Subraya y negrilla fuera del texto original)

c. Hipótesis 1. Situación específica 3 – Presunto acceso a información sin autorización para ello.

- De las evidencias aportadas como resultado de las entrevistas realizadas (copias de *chats* por *WhatsApp*), se establece que EL SUJETO DE INTERÉS en diversas ocasiones solicitó a sus subalternos utilizar las herramientas de auditoría forense, entre ellas *e-Discovery*, para obtener información sobre personas no relacionadas con casos éticos abiertos y/o registrados; y sin contar con aprobación previa del Comité de Auditoría y Riesgos de Junta Directiva. Este tipo de investigaciones arbitrarias se efectuaron con bastante intensidad durante el segundo semestre de 2024, y estuvieron dirigidas a: tres miembros de Junta Directiva de LA COMPAÑÍA, nueve diferentes ejecutivos del Grupo Ecopetrol, cuatro directivos sindicales y tres personas no vinculadas con la organización.
- Por instrucciones de EL SUJETO DE INTERÉS, y aparentemente en razón a diferentes noticias de prensa con potencial impacto en la reputación de LA COMPAÑÍA y posibles riesgos de apertura de una investigación por parte de la SEC (*U.S. Securities and Exchange Commission*), la firma Covington & Burling LLC (Covington), adelantó entrevistas tanto con el Presidente de LA COMPAÑÍA como con otros directivos del Grupo Ecopetrol. Como parte de este procedimiento Covington le entregó una comunicación a los entrevistados indicando que en nombre de la Junta Directiva de Ecopetrol debían entregar los dispositivos electrónicos asignados por LA COMPAÑÍA (celular y equipo de cómputo) y efectuó una copia masiva de toda la información almacenada, para posterior análisis. En enero 30 de 2025, la Junta Directiva de Ecopetrol consideró este procedimiento como “desmedido” y rechazo que se hubiera hecho la solicitud de entrega de equipos a nombre de la Junta Directiva, sin haber contado con dicha autorización. Adicionalmente, manifestó que previamente había dado su autorización para que Covington realizara un “estudio” en relación con los procedimientos efectuados por LA COMPAÑÍA para la vinculación del actual Presidente y otros asuntos específicos relacionados con potenciales impactos en la reputación de LA COMPAÑÍA, pero nunca se habló de adelantar “una investigación”.

d. Hipótesis 1. Situación específica 4 – Presunta extralimitación de funciones para efectuar terminaciones de contratos laborales.

Se obtuvo información a partir de las entrevistas que ponen de presente que para adelantar el despido de trabajadores de LA COMPAÑÍA se requiere adelantar un proceso reglado en el cual intervienen varias dependencias.

De conformidad con la información recibida, dicho proceso requiere de varias aprobaciones las cuales garantizan que la decisión no recaiga exclusivamente en una sola persona del área en la cual se llevará a cabo el despido. Para tal efecto se requeriría: (i) la solicitud del jefe directo; (ii) la validación de la Vicepresidencia Corporativa de Talento Organizacional (antes Vicepresidencia de Talento Humano); y, (iii) la aprobación del Vicepresidente o Director del área incumbente. (De acuerdo con el Formato Verificación para Terminación de Contrato sin Justa Causa (GTH-F-432) Versión 1 del 14 de septiembre del 2017).

A partir de la información recibida en varias de las entrevistas, se sugirió la posibilidad que, con ocasión de los diversos cambios y encargos en la Alta Dirección de LA COMPAÑÍA durante el año 2023, EL SUJETO DE INTERÉS haya ostentado de manera consecutiva

en el tiempo, la posición de jefe directo de personas cuyo despido fue solicitado y posteriormente la de vicepresidente que aprobó tales desvinculaciones. (Encargo como Vicepresidente Corporativo de Cumplimiento de EL SUJETO DE INTERÉS entre el 21 de septiembre de 2023 y el 16 de octubre de 2023).

Esta situación fue corroborada en el caso de cinco funcionarias que fueron despedidas el día 18 de octubre de 2023, en cuyos documentos de terminación de contrato, figura la firma de EL SUJETO DE INTERÉS tanto en la casilla de jefe directo, como en la casilla de vicepresidente o director del área. (Ver Anexo No. 5 - Análisis de despedidos). Llama también la atención, que en esa fecha ya se había hecho efectivo el nombramiento de otra persona en el cargo de la Vicepresidencia Corporativa de Cumplimiento (RCU). (Ver Anexo No. 6 - Nombramiento del Vicepresidente de Ética y Cumplimiento del 17 de octubre de 2023)

Esta situación no solo evidencia una violación a los procedimientos establecidos y una brecha en la segregación de responsabilidades que se pretende garantizar con estas normas, sino que refleja un acto de abuso de autoridad y extralimitación de funciones. Adicionalmente, LA COMPAÑÍA deberá analizar los potenciales riesgos legales frente a la controversia que existe con las personas cuyos contratos de trabajo fueron terminados en dicha fecha.

e. Hipótesis 1. Situación específica 5 – Presunta solicitud de resultados en investigaciones internas sin antes haberse efectuado verificaciones.

De igual manera a partir de las entrevistas se obtuvo información que, como una forma de abuso de autoridad, EL SUJETO DE INTERÉS habría solicitado de manera previa la terminación de actividades de verificación en el marco de investigaciones internas en LA COMPAÑÍA, y que las mismas debían arrojar un resultado de “CORROBORADO”.

La expresión “CORROBORADO” en la terminología de las investigaciones internas de LA COMPAÑÍA quiere decir, que las hipótesis de indagación se comprueban como ciertas. Las consecuencias de este resultado pueden ir desde un llamado de atención, terminación del contrato con justa causa o traslado de la información a las autoridades competentes.

Esta versión es respaldada al menos por tres personas entrevistadas.

Una de las personas entrevistadas manifestó que días después de haberle informado a EL SUJETO DE INTERÉS, que en un caso en el cual pidió un resultado como “CORROBORADO” no existía evidencia que la persona investigada hubiera actuado de manera irregular, la persona entrevistada y la otra persona con quien adelantó la verificación, fueron despedidas de LA COMPAÑÍA.

f. Hipótesis 1. Situación específica 6 – Modificación irregular de los procedimientos establecidos para el trámite de las denuncias relacionadas con él o con personal del área a su cargo.

A comienzos de marzo de 2025, EL SUJETO DE INTERÉS tramitó un cambio al procedimiento establecido para la gestión de asuntos éticos y de cumplimiento (Procedimiento de Gestión de Asuntos Éticos y de Cumplimiento (VEI-P-001) del 4 de mayo de 2015 –

Versión 2), sin haber informado previamente al Presidente de Comité de Auditoría y Riesgos de Junta Directiva de LA COMPAÑÍA, ni contar con la aprobación requerida por parte del Presidente del Comité de Auditoría y Riesgos de la Junta Directiva. Tampoco acató las advertencias efectuadas por la Gerencia de Asuntos Corporativos y Societarios (antes Gerencia de Gobierno Corporativo), en relación con la importancia de tener en cuenta los modelos de relacionamiento con las demás compañías del Grupo Ecopetrol, si el cambio referido pretendía modificar el alcance del procedimiento ya existente, y considerar con sumo cuidado las afectaciones a las competencias ya establecidas en los Estatutos para el Comité de Auditoría y Riesgos de Junta Directiva, el Presidente del Comité de Auditoría y Riesgos de Junta Directiva e incluso para la Vicepresidenta Corporativa Jurídica y Secretaria General.

El nuevo procedimiento que se buscaba implementar (Procedimiento de Gestión de Asuntos Éticos y de Cumplimiento (GEE-P-013) - Versión del 14 de febrero de 2025), incluía entre otros cambios una modificación en el proceso de designación del Oficial de Cumplimiento *Ad-hoc*, cuando se trate de gestionar denuncias que involucren algún funcionario del área de cumplimiento, eliminando la necesidad de solicitarlo al Presidente del Comité de Auditoría y Riesgos de Junta Directiva, tal y como está establecido en el procedimiento VEI-P-001 desde el 4 de mayo de 2015.

El 21 de marzo de 2025, el Presidente del Comité de Auditoría y Riesgos de Junta Directiva solicitó a EL SUJETO DE INTERÉS ajustar el nuevo procedimiento y mantener lo previsto en el procedimiento anterior en cuanto al nombramiento del Oficial de Cumplimiento *Ad-hoc*.

g. Hipótesis 1. Situación específica 7 – Firma de otrosí para contratación de servicios requeridos por la Junta Directiva de Ecopetrol, sin contar con la aprobación previa para hacerlo.

- Según el Acta No 272 del 26 de junio de 2024, el Comité de Auditoría y Riesgos de Junta Directiva, solicitó la contratación de una firma estadounidense para realizar un estudio en relación con el proceso adelantado para la vinculación del Presidente de LA COMPAÑÍA (hechos sobrevinientes a su vinculación, potencial o eventual existencia de conflictos de interés y otros asuntos solicitados por la Junta Directiva).
- En atención a la solicitud previa por parte de la Comisión especial de la Junta Directiva, creada para la supervisión del manejo del estudio al que se refiere el punto anterior, el 29 de agosto de 2024, EL SUJETO DE INTERÉS mediante la firma de un memorando motivador solicitó a la Vicepresidencia de Abastecimiento y Servicios (VDA), la suscripción de un contrato con la firma Covington & Burling LLC (Covington) por valor de USD 875,000 y gastos reembolsables hasta USD 87,500, cuyo objeto dice: "Prestación de servicios de asesoría a la Junta Directiva de Ecopetrol S.A. en relación con su revisión de ciertas políticas y procesos; y discusiones relacionadas con autoridades estadounidenses", con un término de duración de cinco meses, y cortes de facturación mensual.
- El 26 de diciembre de 2024, EL SUJETO DE INTERÉS mediante la firma de un memorando motivador solicitó a la VDA la firma de un otrosí modificando el valor del contrato a USD 5,875,000 y gastos reembolsables hasta USD 587,500, con una duración de 16 meses a partir de la firma y cortes de facturación mensual.

- En el otrosí el Funcionario Autorizado (FA), establece que se actúa en nombre y por solicitud de la Junta Directiva de Ecopetrol. Sin embargo, en las Actas de Junta Directiva revisadas por Auditoría Interna y relacionadas con este asunto, no se encontró soporte para tal afirmación, ni mención alguna relacionada con aprobación para ejecutar un otrosí al contrato, ni mucho menos aprobación de su valor.
- Llama mucho la atención la necesidad de firmar este otrosí, cuando según manifestaciones hechas por EL SUJETO DE INTERÉS a la Junta Directiva, según las conclusiones iniciales de Covington era "*poco probable que la SEC abriera una investigación formal contra Ecopetrol*". Tampoco se encuentra explicación a la desproporción existente entre el valor inicial del contrato y el valor del otrosí (seis veces más), así como que se haya optado por efectuar un otrosí, en lugar de efectuar un nuevo proceso de contratación. El área de cumplimiento argumenta que el otrosí procede teniendo en cuenta que el objeto contractual y los demás elementos esenciales del contrato son los mismos. No obstante, el alcance del contrato fue substancialmente ampliado, así como los valores del contrato y su duración.
- La Junta Directiva en su sesión del 21 de marzo de 2025 (sesión 474), con base en la actualización del escenario de riesgos en que se encuentra LA COMPAÑÍA, decidió suspender el Contrato CW207382 del 29 de agosto de 2024 y su otrosí No. 1 del 31 de diciembre de 2024. Por consiguiente, en abril 8 de 2025, la Comisión especial designada por la Junta Directiva para la supervisión del estudio asignado a la firma Covington, declaró que no tiene más labores pendientes de ejecutar, y por tanto suspende sus actividades hasta tanto la Junta Directiva, con fundamento en nuevas informaciones sobre hechos sobrevinientes, resuelva levantar la suspensión del contrato y su otrosí No. 1. A la fecha, el valor pagado por concepto de estos servicios es la suma de USD 1,620,083 (Incluye USD 875,000 correspondientes al contrato y USD 745,083 al otrosí).

Conclusiones: Con base en la información revisada, es posible corroborar esta hipótesis, en cuanto a los elementos de la denuncia relacionados con situaciones de abuso de poder, abuso de autoridad, y extralimitación de funciones.

Hipótesis 2 – Presuntas conductas de acoso laboral y sexual

Esta hipótesis se fundamenta en lo mencionado en LA DENUNCIA, referente a *“su historial de acoso laboral y sexual, que ya es de conocimiento público y ha generado un clima de temor dentro de la organización. Hace un tiempo trascendió una denuncia formal en su contra, presentada por una de sus víctimas, quien detallo comportamientos reiterados de intimidación, comentarios inapropiados y acercamientos indebidos.”*

Análisis: Frente a esta Hipótesis se obtuvo información que permite plantear dos situaciones específicas:

a. Hipótesis 2. Situación específica 1 – Existencia de denuncias por acoso laboral y sexual.

Frente a esta hipótesis, a partir de las entrevistas se obtuvo información que al interior de LA COMPAÑÍA se han presentado denuncias por acoso laboral y/o sexual en contra de EL SUJETO DE INTERÉS.

Al menos dos de las personas entrevistadas manifestaron haber radicado denuncias internas en el Comité de Convivencia Laboral en contra de EL SUJETO DE INTERÉS. Adicionalmente, el origen de la acción de tutela referida en las decisiones judiciales analizadas tiene como antecedente la participación de la querellante en una investigación interna adelantada en contra de EL SUJETO DE INTERÉS por misoginia y conductas homofóbicas.

Una de las personas entrevistadas manifestó haber expresado en privado reservas frente a una investigación cuyas conclusiones no compartía EL SUJETO DE INTERÉS. Este tipo de investigaciones se presentaban en un Comité interno del área en el cual se exponían los argumentos a favor y en contra. La citación al Comité se informaba con anticipación a quienes debían participar. Para el Comité en el cual debía exponerse el caso, EL SUJETO DE INTERÉS avisó con anticipación fecha y hora a otro funcionario, mientras que a la persona entrevistada -con quien existía diferencias respecto al resultado de la investigación- no le avisó y se le solicitó ingresar a último minuto a participar en el Comité. Posterior a la participación en el Comité, la persona entrevistada recibió un memorando con un llamado de atención por haber ingresado tarde a la reunión y no contar con la preparación necesaria para la misma.

Al menos dos de las personas entrevistadas manifestaron no confiar en los procedimientos internos de denuncia pues consideran que, dados los antecedentes, EL SUJETO DE INTERÉS tiene acceso y conocimiento de las denuncias en su contra.

b. Hipótesis 2. Situación específica 2 – Otras situaciones con empleados y exempleados.

Si bien los entrevistados entienden que los cambios a nivel directivo y gerencial son normales en el contexto de una nueva Administración, ello no había acontecido con personal de nivel técnico con varios años de experiencia en LA COMPAÑÍA.

Al menos siete de las personas entrevistadas manifestaron que desde el año 2023 existe un ambiente de incertidumbre y zozobra en el área a cargo de EL SUJETO DE INTERÉS por los despidos o reubicaciones de trabajadores que, en varios de los casos, se consideran

personas de mucha experiencia técnica y/o con buen desempeño en LA COMPAÑÍA en materia de investigaciones internas de presuntos casos de corrupción, lavado de activos, FCPA (*Foreign Corrupt Practices Act*), entre otros asuntos sensibles para LA COMPAÑÍA. (Ver Anexo No. 5 - Resultados de la Encuesta de Pulso de Ambiente Laboral realizada en diciembre de 2024 para la Dirección Corporativa de Cumplimiento (RCU), donde se evidencia una variación de 77,5 puntos a 67,6 puntos entre las mediciones realizadas en los últimos años, generando una variación a la baja en ocho de las variables medidas para todo el equipo de la Dirección Corporativa de Cumplimiento (RCU). Específicamente, en el equipo de Gerencia de Aseguramiento de Control Interno (GCI) se presenta una variación a la baja en 12 variables y en el equipo de la Gerencia de Ética y Cumplimiento (GCE) en siete variables respectivamente).

En lo corrido del año 2023 y 2024 fueron despedidas 25 personas vinculadas a la Dirección Corporativa de Cumplimiento (RCU), 24 de ellas sin justa causa. De estas 25 personas sólo cinco ocupaban cargos de dirección, es decir cargos de Gerente o Coordinador, las demás personas corresponden a cargos técnicos. Así pues, las 20 desvinculaciones restantes de cargos técnicos equivalen al 30% del total de personal vinculadas a dicha Dirección.

Adicionalmente, llama la atención el despido sin justa causa de un Gerente quien había participado en el proceso de selección para el cargo que hoy ocupa el SUJETO DE INTERÉS. Dicho despido se dio con posterioridad al nombramiento en propiedad del SUJETO DE INTERÉS en su cargo actual.

Al menos tres de las personas entrevistadas mencionaron que EL SUJETO DE INTERÉS les manifestaba de manera aislada y en privado que: *"desde arriba me pidieron tu cabeza", "soy el que te va a proteger", "para LA COMPAÑÍA sería muy triste perder una persona como tú. Pido que cuando lleguen esas cosas confíen en mí."*

Una de las personas entrevistadas manifestó que en una reunión de trabajo EL SUJETO DE INTERÉS pidió *"hacerles seguimiento"* a personas que ya no estaban en LA COMPAÑÍA, en referencia a personas que habían sido despedidas.

Al menos tres personas manifestaron tener conocimiento de un episodio en enero del año 2023, en el cual en una llamada virtual de *Microsoft Teams* de EL SUJETO DE INTERÉS a una subordinada, éste prendió su cámara y se presentó en *"ropa interior"*, según lo dijo una de las personas entrevistadas. Este episodio se repitió el mismo día con otra subordinada quien corrobora lo manifestado por la primera.

Frente a este episodio se indagó sobre a qué se refería con *"ropa interior"* y cómo se desarrolló la llamada. En la respuesta, la persona entrevistada manifestó que la cámara de EL SUJETO DE INTERÉS lo enfocaba de la cintura para arriba, que por *"ropa interior"* se refiere a una *"camisilla"*. Sobre el comportamiento de EL SUJETO DE INTERÉS indicó que le manifestó que *"si le molestaba que estuviera tomando el sol"* mientras se frotaba los brazos de manera extraña y hacía gestos también descritos como extraños.

Esta circunstancia fue corroborada por la otra persona entrevistada. Ambas personas entrevistadas tomaron una foto del incidente, la cual reposa en el expediente de auditoría. Se precisa que esta prueba fotográfica fue incorporada en el trámite de la tutela con radicado 110013109-035-2024-04475-01, interpuesta por Mónica Chavez y otros, en cuyo trámite los despachos de instancias

consideraron que no existía en esa etapa preliminar como lo es la acción de amparo, evidencia del acoso alegado y donde EL SUJETO DE INTERÉS, refirió una circunstancia de índole médico para justificar tal proceder; pero esta auditoría no puede desconocer el énfasis y el alcance que dieron los entrevistados en tiempo real a este episodio como testigos directos del hecho (cuyo dicho no hizo parte de las pruebas analizadas por los jueces de tutela).

Al menos cuatro personas manifestaron haber sido objeto de comentarios y acercamientos inapropiados de parte de EL SUJETO DE INTERÉS, incluyendo tocamientos en cuello y espalda y el uso de frases como *"estas muy hermosa"*, *"te van a decir que estas muy sexy, por eso será que los otros vices me dicen que como es que yo no te acoso"* *"mira seguro que lo que te está faltando es placer"*.

Conclusiones: Con base en la información revisada, es posible corroborar esta hipótesis, en cuanto a los elementos de la denuncia relacionados con situaciones de acoso laboral, y se identificaron serios indicios de conductas que podrían ser consideradas como tipos de acoso sexual.

Hipótesis 3 – Actividad financiera inusual

Esta hipótesis se fundamenta en lo mencionado en LA DENUNCIA, referente a "viene manejando de manera llamativa varios miles de millones de pesos, representados en una serie de préstamos con los que está ejecutando un sistema de jineteo financiero, moviendo dinero de un lado a otro para cubrir deudas, sin que se conozca con certeza el origen ni el destino de estos fondos".

Acciones específicas de verificación: Con el fin de verificar la ocurrencia de los hechos se realizaron las siguientes acciones:

- Se revisó información relacionada con 38 contratos suscritos por el área que administra EL SUJETO DE INTERÉS entre las vigencias 2021 a 2025. El tiempo de ejecución de estos contratos está entre un año (32%), dos años (16%), tres años (10%) o menores a un año (días o meses) (42%). Al momento de la revisión de información, un contrato se encontraba en proceso de asignación por medio del método de Contratación ágil.

A su vez, los montos de ejecución de estos contratos están en rangos de hasta \$100 Millones de pesos (18 contratos – 48%); entre \$100 Millones de pesos y hasta \$1.000 Millones de pesos (10 contratos – 26%) y montos superiores a \$1.000 Millones de pesos (10 contratos – 26%).

De los 38 contratos suscritos por el área, se identificaron seis contratos de cuantía indeterminada que se ejecutan en más de una vigencia, asociados a temas de Revisoría Fiscal, Asesoría y consultoría en temas de control interno, riesgos, ética y cumplimiento, y servicios de asesoría y acompañamiento a la Junta Directiva y/o al Comité de Auditoría y Riesgos de la Junta Directiva de Ecopetrol, con proveedores como Ernst & Young Audit S.A.S., Deloitte & Touche Ltda., BDO Audit S.A.S. BIC., Moore Assurance S.A.S., Amezcua & Cia. S.A.S y Covington & Burling LLP. Los demás contratos suscritos y cerrados han ejecutado y pagado el monto inicialmente pactado.

A la fecha, se han cerrados 18 (46%) de estos contratos suscritos, se encuentran en balance y cierre seis (15%), en ejecución 14 (36%) que cerraran entre abril y diciembre de 2025, y en asignación un contrato (3%).

- Se efectuó revisión sobre las declaraciones de Bienes y Rentas de EL SUJETO DE INTERÉS correspondientes a los años 2022 y 2023, y no se observó ninguna variación significativa o injustificada.

Conclusiones: Con base en la información revisada hasta el momento, no es posible corroborar la hipótesis planteada.

Hipótesis 4 – Prestación de servicios a empresas diferentes a Ecopetrol

Esta hipótesis se fundamenta en lo mencionado en LA DENUNCIA, referente a *"los servicios que el presta para la empresa de su esposa y su cuñada no los considera un problema."*

Acciones específicas de verificación:

A continuación, se presentan las corroboraciones logradas a partir de las revisiones realizadas:

- Se efectuó revisión sobre las renovaciones del registro mercantil de Inversiones Bahareque S.A.S. con NIT No 901-66-782-8, compañía de la cual EL SUJETO DE INTERÉS y su esposa poseen cada uno el 50%, y no se observó aumento de activos, ingresos, costos o gastos, ni se identificó ninguna otra sociedad donde alguno de los dos figure como socio.

Conclusiones: Con base en la información revisada hasta el momento, no es posible corroborar la hipótesis planteada.

Conclusiones generales

Con base en el resultado de las pruebas e indagaciones adelantadas por la auditoría, podemos concluir que es posible corroborar la formulación de la Hipótesis 1 (Abuso de autoridad) y la Hipótesis 2 (Presuntos actos de acoso laboral y sexual). Por consiguiente, Auditoría Interna considera que se podría ver cuestionada la capacidad de EL SUJETO DE INTERÉS para ofrecer un horizonte ético a la función de ética y cumplimiento de LA COMPAÑÍA, y por tanto los resultados de esta auditoría deben ser comunicados al Comité de Auditoría y Riesgos de la Junta Directiva de Ecopetrol.

Adicionalmente, la información verificada hasta la fecha indica que como consecuencia de estos hechos existen riesgos legales para LA COMPAÑÍA, algunos de los cuales ya fueron advertidos por el Tribunal Superior de Bogotá, y que ameritan una evaluación por parte de la Vicepresidencia Corporativa Jurídica y Secretaria General (VIJ) con mayor profundidad.

Sobre la Hipótesis 3 (Actividad financiera inusual) y la Hipótesis 4 (Prestación de servicios a empresas diferentes a Ecopetrol), las actividades de verificación adelantadas hasta la fecha no arrojaron información suficiente que permita -hasta el momento- corroborarlas o no. Es importante anotar que las indagaciones sobre estas dos hipótesis, están afectadas por una limitación en el alcance impuesta por los derechos individuales a la privacidad (artículo 15 de la Constitución Política sobre derecho a la intimidad, artículo 61 del Código de Comercio sobre custodia de la información, y el artículo 7 de la Ley 1328 de 2009 sobre derechos del consumidor financiero); por consiguiente, para poder avanzar más en estos temas se requeriría de: (i) autorización expresa de los titulares; o, (ii) una autorización de autoridad judicial competente.

Con base en los resultados de las pruebas y procedimientos de auditoría ejecutados, se concluye que los procedimientos actuales para la revisión de las denuncias recibidas por la Línea Ética, y para la ejecución de las investigaciones necesarias o la desestimación de los casos, no están operando adecuadamente y por tanto requieren una reestructuración detallada y completa. En consecuencia, y a efectos de profundizar las situaciones evidenciadas, se sugiere efectuar una revisión por parte de la Vicepresidencia Corporativa de Talento Organizacional (VTO) tanto del manejo específico dado a los casos advertidos en la presente auditoría, como por parte de Arquitectura Organizacional de los ajustes necesarios en la estructura para asegurar la independencia en el manejo del proceso.

2. Equipo de Trabajo y Distribución

El equipo de trabajo asignado para esta auditoría estuvo conformado por:

Equipo de Trabajo	Distribución
Ricardo Montes Gómez Director Corporativo de Auditoría Interna	Alvaro Torres Macías Presidente Comité de Auditoría y Riesgos de la Junta Directiva de Ecopetrol S.A.
Andrés Eduardo Jiménez Auditor Forense de la firma Baker Tilly Colombia Ltda.	Ricardo Roa Barragán Presidente Ecopetrol S.A.
Martha Rocío Rodríguez Auditor Interno Senior	Cristina Toro Restrepo - Vicepresidenta Corporativa Jurídica y Secretaría General
	Victoria Irene Sepúlveda Ballesteros - Vicepresidenta Corporativa de Talento Organizacional

DocuSigned by:

320A218E2002433...

Ricardo Montes Gómez
Director Corporativo de Auditoría Interna
Grupo Ecopetrol

4. Anexos

Anexo No. 1 – LA DENUNCIA

URGENTE – MILES DE MILLONES EN MANOS DE EL SUJETO DE INTERES Y ACOSO LABORAL



Señores,

Presidencia de Ecopetrol
Procuraduría General de La Nación
Fiscalía General de La Nación
y Otro Entes de Investigación

Esto realmente es inaceptable

Nos enteramos de hechos altamente preocupantes que no pueden seguir siendo ignorados. EL SUJETO DE INTERES , actual director y quizá incluso en tan alto cargo como vicepresidente de Ética y Cumplimiento de Ecopetrol, viene manejando de manera llamativa varios miles de millones de pesos, representados en una serie de préstamos con los que está ejecutando un sistema de jineteo financiero, moviendo dinero de un lado a otro para cubrir deudas, sin que se conozca con certeza el origen ni el destino de estos fondos. Pueden investigar y confirmarán que solicita créditos de grandes sumas y los cancela en tiempos inusualmente cortos, en cuestión de semanas o pocos meses. ¿De dónde saca el dinero? ¿Está lavando activos? ¿Quién lo financia y con qué propósito? Es evidente que algo oscuro está ocurriendo y debe ser investigado con la mayor rigurosidad.

Pero no es todo. Hemos sabido que EL SUJETO DE INTERES mantiene reuniones constantes muy sospechosas fuera de Ecopetrol con diversas personas, al parecer con el propósito de obtener información sobre distintos funcionarios. Todo indica que utiliza estos datos de manera arbitraria para hostigar, manipular y perseguir a empleados, violando gravemente su derecho a la privacidad y generando un ambiente de intimidación dentro de la empresa. Este tipo de prácticas, además de ser antiéticas, ponen en riesgo la seguridad de quienes trabajan en la organización y rayan en acciones que podrían ser consideradas como antiéticas.

DS

A esto se suma su historial de acoso laboral y sexual, que ya es de conocimiento público y ha generado un clima de temor dentro de la organización. Hace un tiempo trascendió una denuncia formal en su contra, presentada por una de sus víctimas, quien detalló comportamientos reiterados de intimidación, comentarios inapropiados y acercamientos indebidos. Sin embargo, en lugar de que la empresa tomara medidas para investigar y sancionar estos hechos con la seriedad que ameritan, las víctimas fueron sometidas a represalias, terminando en despidos injustificados o en un entorno laboral hostil que las obligó a renunciar.

Más preocupante aún es el manto de impunidad con el que EL SUJETO DE INTERES ha logrado encubrir estos abusos. Se han recibido múltiples testimonios que describen un patrón de comportamiento depredador, donde utiliza su autoridad para someter a empleadas y colegas bajo amenazas veladas o explícitas de afectar su estabilidad laboral si se niegan a sus insinuaciones o si denuncian sus abusos. Estas acciones contradicen de manera flagrante los principios de ética y cumplimiento que supuestamente debe defender en su cargo.

Es inadmisibles que un hombre que ostenta la vicepresidencia de Ética y Cumplimiento utilice su posición para abusar de su poder y, en vez de garantizar un ambiente de transparencia y respeto, fomente el miedo, el abuso y la persecución dentro de la organización. Su permanencia en el cargo no solo atenta contra la integridad de la empresa, sino que envía un mensaje de permisividad ante la violencia laboral y de género, consolidando una cultura de impunidad donde las víctimas son silenciadas y los agresores protegidos.

Lejos de ser un garante de la ética, EL SUJETO DE INTERES se ha convertido en el principal artífice de las irregularidades dentro de Ecopetrol. Desde su llegada a la vicepresidencia, ha instaurado una cultura de manipulación, persecución y abuso de poder, despidiendo a más de 20 empleados sin justificación alguna y dejando únicamente a aquellos que le son leales. Este no es un funcionario comprometido con la integridad, es un operador de corrupción que manipula expedientes y fabrica causas para destituir empleados a conveniencia, eliminando cualquier oposición a su mandato arbitrario.

Este señor es un descarado que predica, pero no aplica. Pueden investigar y se darán cuenta de que tiene a una mujer demandada por haber prestado servicios profesionales en otras empresas mientras trabajaba para Ecopetrol, pero, curiosamente, los servicios que él presta para la empresa de su esposa y su cuñada no los considera un problema. Estamos cansados de su doble rasero, de su hipocresía. Quiere destruir a todo aquel que no pertenezca a su círculo de confianza, pero lo que hacen él y sus amigos convenientemente lo ignora.

La protección que recibe de Ricardo Roa, quien lo nombró en la vicepresidencia, es escandalosa. Esta relación ha permitido que ninguna de las irregularidades del presidente de la compañía sea investigadas a fondo. EL SUJETO DE INTERES es el perro guardián de la corrupción en Ecopetrol, el encargado de encubrir los abusos de los altos directivos y asegurarse de que nada salga a la luz.

EL SUJETO DE INTERES ha convertido el área de ética y cumplimiento en una maquinaria de persecución, creando expedientes falsos para justificar despidos y blindar a los directivos corruptos. Ya basta. No soportamos más que sigan destruyendo la organización desde adentro, permitiendo que un personaje nefasto como EL SUJETO DE INTERES siga en su cargo. No queremos más encubrimientos, no queremos más impunidad. Queremos que se tomen medidas inmediatas y que se investiguen a fondo las irregularidades que han sido denunciadas una y otra vez sin que nadie haga nada.

Ecopetrol no puede seguir permitiendo que se pisoteen los derechos de sus trabajadores ni que la ética sea una simple fachada para encubrir los abusos de poder de quienes han secuestrado la empresa. ¡Basta ya de impunidad! La permanencia de EL SUJETO DE INTERES en su cargo es una vergüenza absoluta, un insulto a todos los empleados que día a día trabajan con honestidad y compromiso. Si la compañía realmente defiende la transparencia y la integridad, no puede seguir protegiendo a este personaje nefasto. Cada día que pasa sin que se tomen medidas es una afrenta a la justicia y una señal de que Ecopetrol ha decidido ponerse del lado de la corrupción. Exigimos acciones inmediatas, investigaciones reales y consecuencias ejemplares. No vamos a callar, no vamos a detenernos hasta que este abuso sistemático se termine de una vez por todas.

Anexo No. 2 – Movimientos de planta - Desvinculaciones laborales en los periodos 2023 y 2024

Movimientos de planta - Desvinculaciones laborales en los periodos 2023 (6-mar-2023) y 2024 (24-oct-2024)

En total 25 despidos: 24 despidos Sin justa causa y 1 despido Con justa causa.

No.	Nombre	Cargo	Fecha inicio contrato	Fecha de terminación del contrato	Motivo de Terminación Contrato	Antigüedad
1	JHONATHAN GONZALEZ VARGAS	Profesional de Riesgos y Control Interno B	21/02/2019	6/03/2023	Terminación sin justa causa	4 años 1 mes
2	JEISSON ALBERTO TIBOCHA GUZMAN	Profesional de Riesgos y Control Int B	No disponible	9/06/2023	Terminación sin justa causa	No disponible
3	MARIA JULIANA ALBAN DURAN	Vicepresidente Corp. de Cumplimiento	21/07/2015	16/08/2023	Terminación sin justa causa	8 años 1 mes
4	DIEGO ALEJANDRO LINARES REINA	Gerente Corporativo de Control Interno	2/10/2008	24/08/2023	Terminación sin justa causa	14 años 10 meses
5	SIMON ALFONSO VILLAMIZAR PABA	Gerente de Juzgamiento Disciplinario	15/09/2015	24/08/2023	Terminación sin justa causa	7 años 11 meses
6	ANDRES FELIPE OTALORA CALA	Coordinador de Monitoreo	16/12/2015	4/09/2023	Terminación sin justa causa	7 años 9 meses
7	FELIPE ANDRES SOLANO CASTRO	Profesional Senior de Gestión	5/06/2019	22/09/2023	Terminación sin justa causa, con reintegro posterior. Actualmente asignado a Cenit	4 años 3 meses
8	GUILLERMO ANDRES GOMEZ DIAZ	Gerente de Instrucción Disciplinario	13/11/2019	22/09/2023	Terminación sin justa causa	3 años 9 meses
9	HERNANDO ALBERTO FERNANDEZ DE CASTRO CASTRO	Coordinador/a de Excelencia en Prevención	19/10/2016	25/09/2023	Terminación sin justa causa	6 años 9 meses
10	MARIA LORENA CUELLAR CRUZ	Coordinador/a de Atención de Entes de Control	No disponible	25/09/2023	Terminación sin justa causa	No disponible
11	MONICA JULIZA SAAVEDRA ACOSTA	Profesional de Ética y Cumplimiento A	24/04/2017	25/09/2023	Terminación sin justa causa	6 años 4 meses
12	ALICIA CATALINA GOMEZ MORALES	Profesional de Ética y Cumplimiento B	17/08/2007	18/10/2023	Terminación sin justa causa	16 años 2 meses
13	JHONATAN MIGUEL YEPES ORTEGA	Jefe/a Dpto. Corp de Aseguramiento Control Interno	21/01/2014	18/10/2023	Terminación sin justa causa	9 años 7 meses
14	LUISA FERNANDA MEJIA RIVEROS	Profesional de Ética y Cumplimiento A	18/04/2017	18/10/2023	Terminación sin justa causa	6 años 6 meses

Auditoría Interna

No.	Nombre	Cargo	Fecha inicio contrato	Fecha de terminación del contrato	Motivo de Terminación Contrato	Antigüedad
15	MONICA PATRICIA CORTES CHAVES	Profesional de Ética y Cumplimiento A	2/02/2016	18/10/2023	Terminación sin justa causa	7 años 8 meses
16	OLGA MARIELA BERRIO PINO	Profesional de Ética y Cumplimiento A	16/12/2015	18/10/2023	Terminación sin justa causa	7 años 8 meses
17	PAULA ANDREA GUARIN PRIETO	Profesional de Ética y Cumplimiento A	19/10/2016	18/10/2023	Terminación sin justa causa	7 años
18	HUSSHEIN AGUAS GONZALEZ	Abogado/a Disciplinario/a A	26/02/2019	26/03/2024	Terminación justa causa	5 años 1 mes
19	JORGE ARMANDO CORAL PIEDRAHITA	Profesional de Entes de Control A	5/03/2019	18/06/2024	Terminación sin justa causa	5 años 3 meses
20	LUISA FERNANDA BAYONA	Profesional de Ética y Cumplimiento A	2/01/2008	18/06/2024	Terminación sin justa causa	16 años 5 meses
21	MARIA CLAUDIA ALVAREZ RINCON	Profesional Senior de Gestión	12/12/2023	18/06/2024	Terminación sin justa causa	6 meses
22	ANA PATRICIA CARRILLO RUEDA	Abogado/a Disciplinario/a Especializado/a	11/11/2009	6/08/2024	Terminación sin justa causa	14 años 9 meses
23	JOHN ALEXANDER CALDAS MELO	Gerente Corporativo/a de Gestión Integrada de Riesgos	24/11/2008	14/08/2024	Terminación sin justa causa	15 años 9 meses
24	MARIA PAULA SALA CARDENAS	Coordinador/a de Excelencia en Prevención	3/01/2024	3/09/2024	Terminación sin justa causa	8 meses
25	CLARA MARCELA VALDIVIESO MENDOZA	Profesional de Gestión Contractual B	18/05/2009	24/10/2024	Terminación sin justa causa	15 años 5 meses



Anexo No. 3 - Costos de contratación y servicios asignados al área a cargo de EL SUJETO DE INTERES para los años 2021, 2022, 2023 y 2024

En total 39 contratos se han conformado entre los años 2021, 2022, 2023 y 2025. Se incluye información para el año 2025.

Año	Contratos suscritos	Vigencias
2021	1 contrato	<ul style="list-style-type: none"> Vigencia hasta 2023.
2022	11 contratos	<ul style="list-style-type: none"> Vigencia hasta 2023 = 5 contratos. Vigencia hasta 2024 = 1 contrato. Vigencia hasta feb-2025 = 1 contrato. Vigencia hasta may-2025 = 3 contratos. Vigencia hasta dic-2025 = 1 contrato
2023	9 contratos	<ul style="list-style-type: none"> Vigencia hasta 2023 = 2 contratos. Vigencia hasta 2024 = 4 contratos. Vigencia hasta sep-2025 = 3 contratos.
2024	14 contratos	<ul style="list-style-type: none"> Vigencia hasta 2024 = 9 contratos. Vigencia hasta abr-2025 = 1 contrato. Vigencia hasta ago-2025 = 1 contrato. Vigencia hasta dic-2025 = 3 contratos.
2025	3 contratos suscritos 1 contrato pendiente de asignación	<ul style="list-style-type: none"> Vigencia hasta feb-2025 = 1 contrato. Vigencia hasta ago-2025 = 1 contrato. Vigencia hasta nov-2025 = 1 contrato. Vigencia con proceso de selección Contratación ágil - Tarjeta de Crédito, aún sin asignar = 1 contrato.

Clasificación de contratos con monto hasta 100 Millones de pesos (18 contratos)

No.	Contrato	Fecha Suscripción	Fecha Inicio	Fecha Fin	Estado	Objeto	Proveedor	Valor Inicial	Valor Actual Liberado	Profesional Gestión Contractual
1	3050178	26-sep-2022	27-sep-022	26-sep-2023	Cerrado	Servicio de auxiliar jurídico para la atención de temas disciplinarios en Ecopetrol.	VARGAS AVILA ADRIANA KATERINE	20.400.000	20.400.000	BLANCO BARRERA SANDRA CRISTINA
2	3050185	26-sep-2022	27-sep-022	26-sep-2023	Cerrado	Servicio de auxiliar jurídico para la atención de temas disciplinarios en Ecopetrol.	MARTINEZ VERA LAURA JIMENA	20.400.000	20.400.000	BLANCO BARRERA SANDRA CRISTINA
3	3050239	28-sep-2022	28-sep-2022	27-sep-2023	Cerrado	Prestar el servicio de auxiliar jurídico para la atención de temas disciplinarios de Ecopetrol Tier 3.	ACOSTA PEDRAZA MARIA JULIANA	20.400.000	20.400.000	BLANCO BARRERA SANDRA CRISTINA
4	5202742	9-oct-2023	9-oct-2023	9-oct-2024	Cerrado	Prestación servicio auxiliar jurídico 2023.	PENA RIVERA CRISTIAN NICOLAS	22.800.000	22.800.000	BLANCO BARRERA SANDRA CRISTINA
5	5202765	11-oct-2023	11-oct-2023	31-dic-2024	En balance y cierre	Prestación servicio auxiliar jurídico 2023.	RUBIO ORTEGA KAREN DAYANA	22.800.000	22.800.000	BLANCO BARRERA SANDRA CRISTINA
6	5202784	13-oct-2023	13-oct-2023	12-oct-2024	Cerrado	Prestación servicio auxiliar jurídico 2023.	PINEDA BARRAGAN KRISHNA VANESSA	22.800.000	22.800.000	BLANCO BARRERA SANDRA CRISTINA
7	5203095	10-nov-2023	10-nov-2023	15-nov-2023	Cerrado	Servicio alimentación.	OPERADOR PROFESIONAL DE EVENTOS OPEL S.A.S.	2.228.588	2.228.588	ESLAVA CABALLERO MARIA CAROLINA
8	5203987	7-feb-2024	7-feb-2024	9-feb-2024	Cerrado	Servicio logística para el encuentro.	OPERADOR PROFESIONAL DE EVENTOS OPEL S.A.S.	9.503.852	9.503.852	ESLAVA CABALLERO MARIA CAROLINA
9	5206327	15-ago-2024	15-ago-2024	4-sep-2024	Cerrado	Emisión de concepto legal relacionado con la importación de gas y/o gas licuado desde Venezuela." Tier 3	COVINGTON & BURLING LLP	80.422.000	80.422.000	HERRADA RIOS JULIAN ANDRES
10	5207169	1-oct-2024	1-oct-2024	9-nov-2024	En balance y cierre	Encuentro RCU	CORPORACION CLUB SOCIAL Y DEPORTIVO ECOPEPETROL BOGOTA	6.485.015	6.485.015	ESLAVA CABALLERO MARIA CAROLINA
11	5207286	7-oct-2024	7-oct-2024	31-dic-2024	En balance y cierre	Servicios para obtener la certificación.	CERTIFICATION MANAGEMENT & DEVELOPMENT SAS	8.600.000	8.600.000	n/d

Auditoría Interna

No.	Contrato	Fecha Suscripción	Fecha Inicio	Fecha Fin	Estado	Objeto	Proveedor	Valor Inicial	Valor Actual Liberado	Profesional Gestión Contractual
12	5207287	7-oct-2024	7-oct-2024	31-oct-2024	Cerrado	Afiliación- membresía a la red latinoamericana.	ETICO	12.320.000	12.320.000	n/d
13	5207454	17-oct-2024	17-oct-2024	24-oct-2024	Cerrado	Logística semana integridad 2024.	OPERADOR PROFESIONAL DE EVENTOS OPEL S.A.S.	64.241.840	64.241.840	ESLAVA CABALLERO MARIA CAROLINA
14	5208288	6-dic-2024	6-dic-2024	30-dic-2024	En balance y cierre	Traducción proceso PD 7195-2024.	TRADUCIENDO LTDA.	1.066.320	1.066.320	n/d
15	5209112	18-feb-2025	18-feb-2025	28-feb-2025	Asignado / En Balance y Cierre	Servicio logística para el encuentro anual del equipo de cumplimiento de subordinadas y su relacionados con RCU 2025.	PUBLICA	16.321.925	16.321.925	ESLAVA CABALLERO MARIA CAROLINA
16	5209207	27-feb-2025	27-feb-2025	30-nov-2025	Asignado / En ejecución	Servicio de traducción documentos normativos de la dirección corporativa de cumplimiento.	TRADUCIENDO LTDA.	27.076.900	27.076.900	ESLAVA CABALLERO MARIA CAROLINA
17	9145413	29-mar-2023	29-mar-2023	13-may-2023	Cerrado	Traducción del idioma español al inglés de la normativa interna de la VCU con alcance a las compañías subordinadas del grupo Ecopetrol y reportes de radares internacionales. Tier 3	TRADUCIENDO LTDA.	1.953.881	1.953.881	n/d
18	9641891	27-mar-2024	27-mar-2024	6-ago-2024	Cerrado	Traducción de documentos tales como procedimientos, manuales, guías, formatos, entre otros, del idioma español a inglés y portugués, brindando disponibilidad y acceso a la información a las compañías subordinadas del grupo Ecopetrol, reportes de radares internacionales y grupos de interés. Tier 3	TRADUCIENDO LTDA.	38.797.049	38.797.049	n/d



Clasificación de contratos con monto entre 100 Millones de Pesos y 1.000 Millones de Pesos (10 contratos)

No.	Contrato	Fecha Suscripción	Fecha Inicio	Fecha Fin	Estado	Objeto	Proveedor	Valor Inicial	Valor Actual Liberado	Profesional Gestión Contractual
1	3047709	3-may-2022	4-may-2022	5-may-2025	En ejecucion	Prestar servicios de consultoría y asesoría en temas de control interno- riesgos- ética y cumplimiento a Ecopetrol S.A. y las compañías del grupo (filiales- subsidiarias y participaciones accionarias).	BDO AUDIT S.A.S. BIC.	200.000.000	900.000.000	TELLEZ MORENO JEANNETTE
2	3047712	3-may-2022	5-may-2022	5-may-2025	En ejecucion	Prestar servicios de consultoría y asesoría en temas de control interno- riesgos- ética y cumplimiento a Ecopetrol S.A. y las compañías del grupo (filiales- subsidiarias y participaciones accionarias).	MOORE ASSURANCE S.A.S.	200.000.000	500.000.000	TELLEZ MORENO JEANNETTE
3	3047716	3-may-2022	9-may-2022	9-may-2025	En ejecucion	Prestar servicios de consultoría y asesoría en temas de control interno- riesgos- ética y cumplimiento a Ecopetrol S.A. y las compañías del grupo (filiales- subsidiarias y participaciones accionarias).	AMEZQUITA & CIA S.A.S.	200.000.000	852.522.000	TELLEZ MORENO JEANNETTE
4	3050777	14-oct-2022	18-oct-2022	18-oct-2023	Cerrado	Realizar las actividades administrativas- técnicas- tecnológicas- operativas- estadísticas y analíticas para el desarrollo del compromiso con la transparencia 2022 en Ecopetrol.	PEOPLES VOICES S.A.S.	170.200.000	170.200.000	SOLANO CASTRO FELIPE ANDRES
5	3051577	17-nov-2022	18-nov-2022	17-ene-2023	Cerrado	Prestación de servicios de cómputo y análisis forense dentro de las verificaciones éticas y de cumplimiento adelantadas por la gerencia corporativa de asuntos éticos y de cumplimiento de la Vicepresidencia Corporativa de Cumplimiento de Ecopetrol	RATSEL AUDITORIA & PROTECCION PATRIMONIAL S.A.S.	110.400.000	110.400.000	MUÑOZ GRISALES WOLFGANG MAURICIO

Auditoría Interna

No.	Contrato	Fecha Suscripción	Fecha Inicio	Fecha Fin	Estado	Objeto	Proveedor	Valor Inicial	Valor Actual Liberado	Profesional Gestión Contractual
6	5203972	6-feb-2024	6-feb-2024	5-may-2024	Cerrado	Prestación de servicios de asesoría y acompañamiento a la junta directiva y/o al comité de auditoría y riesgos de la junta directiva de Ecopetrol S.A., en temáticas de gestión de riesgos	CONTROL DE RIESGOS S.A.	200.000.000	200.000.000	n/d
7	5206293	13-ago-2024	13-ago-2024	12-ago-2025	En ejecución	Suscripción para el servicio de acceso a	KPLER INC.	148.308.990	148.308.990	n/d
8	5207970	20-nov-2024	20-nov-2024	1-dic-2025	En ejecución	Suscripción análisis forense.	DTM DATA TACTICAL MANAGEMENT S.A.S.	104.000.000	104.000.000	n/d
9	5208532	20-dic-2024	20-dic-2024	20-dic-2025	En ejecución	Suscripción licencia forense móviles.	DTM DATA TACTICAL MANAGEMENT S.A.S.	109.000.000	109.000.000	n/d
10	5208994	10-feb-2025	10-feb-2025	9-ago-2025	Asignado / En ejecución	Brindar asesoría especializada y adelantar los trámites e interacciones con las autoridades competentes de EEUU que corresponda, en el cumplimiento de la ley de prácticas corruptas en el extranjero FCPA.	ALLEN OVERY SHEARMAN STERLING US LLP	246.822.000	246.822.000	HERRADA RIOS JULIAN ANDRES

Clasificación de contratos con monto superior a 1.000 Millones de Pesos (10 contratos)

No.	Contrato	Fecha Suscripción	Fecha Inicio	Fecha Fin	Estado	Objeto	Proveedor	Valor Inicial	Valor Actual Liberado	Profesional Gestión Contractual
1	3040223	28.may-2021	1-jun-2021	28-may-2023	Cerrado	Revisoría fiscal de Ecopetrol para las vigencias 2021 y 2022.	ERNST & YOUNG AUDIT S.A.S.	4.279.813.200	13.764.430.361	SALINAS PICO LUZ ADRIANA
2	3047864	16-may-2022	17-may-2022	30-abr-2024	Cerrado	Ejecución de las pruebas de la gerencia y actividades relacionadas con la evaluación del sistema de control interno en Ecopetrol S.A.- filiales y subordinadas.	DELOITTE & TOUCHE LTDA	5.556.000.000	11.941.348.804	SALINAS PICO LUZ ADRIANA
3	3048887	29-jul-2022	29-jul-2022	28-feb-2025	En balance y cierre	Realizar investigaciones y brindar asesoría especializada en el cumplimiento de la ley de prácticas corruptas en el extranjero FCPA- sanciones económicas de los EEUU y la OFAC- en alertas identificadas por Ecopetrol. Tier 3.	MILLER & CHEVALIER CHARTERED	13.041.004.347	13.041.004.347	HERRADA RIOS JULIAN ANDRES



Auditoría Interna

No.	Contrato	Fecha Suscripción	Fecha Inicio	Fecha Fin	Estado	Objeto	Proveedor	Valor Inicial	Valor Actual Liberado	Profesional Gestión Contractual
4	3052728	29-dic-2022	31-dic-2022	31-dic-2025	En ejecución	Operación de la línea ética de grupo Ecopetrol- que comprende la recepción de asuntos (denuncia- dilemas y consultas)- a través de formulario web y línea telefónica- la gestión de la plataforma y la operación del módulo de gestión y estadísticas. Tier 3.	NAVEX GLOBAL INC	2.999.430.000	2.999.430.000	n/d
5	5200851	21-abr-2023	21-abr-2023	20-abr-2024	Cerrado	Ejecutar la revisoría fiscal Ecopetrol 2023.	ERNST & YOUNG AUDIT S.A.S.	8.651.577.934	8.651.577.934	PEREZ SANCHEZ ERIC NAYIBER
6	CW198620	26-jul-2024	26-jul-2024	30-abr-2025	En ejecución	Ejecución de las pruebas de la gerencia y actividades relacionadas con la evaluación del sistema de control interno en Ecopetrol y subordinadas.	BDO AUDIT S.A.S. BIC.	4.858.078.000	4.858.078.000	n/d
7	CW207382	29-ago-2024	29-ago-2024	31-dic-2025	En ejecución	Prestación de servicios de asesoría y acompañamiento a la junta directiva y/o al comité de auditoría y riesgos de la junta directiva de Ecopetrol S.A., en temáticas de análisis de información, desarrollo de investigación interna, reporte periódico de conclusiones e interacción con autoridades relevantes.	COVINGTON & BURLING LLP	3.803.625.000	25.538.625.000	HERRADA RIOS JULIAN ANDRES
8	CW92983	31-ago-2023	1-sep-2023	1-sep-2025	En ejecución	Prestar servicios de consultoría especializada para el fortalecimiento de la gestión integrada de riesgos en Ecopetrol S.A. y las compañías subordinadas del Grupo Ecopetrol.	MARSH RISK CONSULTING LTDA.	1.570.788.000	1.570.788.000	n/d
9	CW93290	1-sep-2023	21-sep-2023	21-sep-2025	En ejecución	Prestar servicios de consultoría especializada para el fortalecimiento de la gestión integrada de riesgos en Ecopetrol S.A. y las compañías subordinadas del Grupo Ecopetrol.	SALUD RIESGOS Y RECURSOS HUMANOS CONSULTORES LTDA.	1.382.756.097	1.382.756.097	n/d
10	CW95491	8-sep-2023	8-sep-2023	8-sep-2025	En ejecución	Prestar servicios de consultoría especializada para el fortalecimiento de la gestión integrada de riesgos en Ecopetrol s.a. y las compañías subordinadas del Grupo Ecopetrol.	WILLIS TOWERS WATSON CONSULTORES COLOMBIA S.A.S.	1.897.050.000	1.897.050.000	MANOSALVA SANCHEZ FRANCISCO JAVIER



Balance de contratos generados entre el 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025.

Esta información está clasificada por el año de cierre del contrato.

Contrato	2023	2024	2025	Total Col\$
ACOSTA PEDRAZA MARIA JULIANA	20.400.000			20.400.000
ALLEN OVERY SHEARMAN STERLING US LLP			246.822.000	246.822.000
AMEZQUITA & CIA S.A.S.			852.522.000	852.522.000
BDO AUDIT S.A.S. BIC.			5.758.078.000	5.758.078.000
CERTIFICATION MANAGEMENT & DEVELOPMENT S.A.S.		8.600.000		8.600.000
CONTROL DE RIESGOS S.A.		200.000.000		200.000.000
CORPORACION CLUB SOCIAL Y DEPORTIVO ECOPELROL BOGOTA		6.485.015		6.485.015
COVINGTON & BURLING LLP		80.422.000	25.538.625.000	25.619.047.000
DELOITTE & TOUCHE LTDA.		11.941.348.804		11.941.348.804
DTM DATA TACTICAL MANAGEMENT S.A.S.			213.000.000	213.000.000
ERNST & YOUNG AUDIT S.A.S.	13.764.430.361	8.651.577.934		22.416.008.295
ETICO		12.320.000		12.320.000
KPLER INC.			148.308.990	148.308.990
MARSH RISK CONSULTING LTDA.			1.570.788.000	1.570.788.000
MARTINEZ VERA LAURA JIMENA	20.400.000			20.400.000
MILLER & CHEVALIER CHARTERED			13.041.004.347	13.041.004.347
MOORE ASSURANCE S.A.S.			500.000.000	500.000.000
NAVEX GLOBAL INC.			2.999.430.000	2.999.430.000
OPERADOR PROFESIONAL DE EVENTOS OPEL S.A.S.	2.228.588	73.745.692		75.974.280
PAPELROD				Sin cuantía
PENA RIVERA CRISTIAN NICOLAS		22.800.000		22.800.000
PEOPLES VOICES S.A.S.	170.200.000			170.200.000
PINEDA BARRAGAN KRISNHA VANESSA		22.800.000		22.800.000
PUBBLICA			16.321.925	16.321.925
RATSEL AUDITORIA & PROTECCION PATRIMONIAL S.A.S.	110.400.000			110.400.000
RUBIO ORTEGA KAREN DAYANA		22.800.000		22.800.000
SALUD RIESGOS Y RECURSOS HUMANOS CONSULTORES LTDA.			1.382.756.097	1.382.756.097
TRADUCIENDO LTDA.	1.953.881	39.863.369	27.076.900	68.894.150
VARGAS AVILA ADRIANA KATERINE	20.400.000			20.400.000
WILLIS TOWERS WATSON CONSULTORES COLOMBIA S.A.S.			1.897.050.000	1.897.050.000
TOTAL	14.110.412.830	21.082.762.814	54.191.783.259	89.384.958.903

Anexo No. 4 - Resultados de la Encuesta de Pulso de Ambiente Laboral realizada en diciembre de 2024 para la Dirección Corporativa de Cumplimiento (RCU)

Resultados Pulso Ambiente Laboral



Dic/2024

DIRECCIÓN CORPORATIVA DE CUMPLIMIENTO

Valoración por afirmación RCU (59)

Afirmaciones	Valoración		Tendencia
	Previa	Actual	
A las personas les gusta venir a trabajar aquí	Media (-)	Media (+)	Favorable ▲
A las personas se les trata con equidad cualquiera que sea su edad	Alta	Media (+)	Desfavorable ▼
Este es un lugar psicológica y emocionalmente saludable para trabajar	Media (+)	Baja	Muy desfavorable ▼
Mi jefe comunica claramente sus expectativas	Media (+)	Muy alta	Muy favorable ▲
Mi jefe cumple sus promesas	Alta	Alta	Estable ▬
Mi jefe hace un buen trabajo en la asignación y coordinación de personas	Alta	Media (+)	Desfavorable ▼
Mi jefe incentiva, considera y responde con interés a nuestras sugerencias e ideas	Muy alta	Media (+)	Muy desfavorable ▼
Mi jefe involucra a las personas en las decisiones que impactan su trabajo o el ambiente laboral	Muy alta	Media (+)	Muy desfavorable ▼
Mi jefe me mantiene informado sobre asuntos y cambios importantes	Media (+)	Muy alta	Muy favorable ▲
Mi jefe reconoce el trabajo bien hecho y el esfuerzo adicional	Muy alta	Muy alta	Estable ▬
Mi jefe tiene una visión clara de hacia dónde debe ir la organización y cómo llegar a alcanzarla	Media (-)	Media (+)	Favorable ▲
Puedo hacer cualquier pregunta razonable a mi jefe y recibir una respuesta directa	Alta	Muy alta	Favorable ▲
Recibo un buen trato, independientemente de mi posición en la organización	Muy alta	Alta	Desfavorable ▼
Si soy tratado de forma injusta, creo que tendría la oportunidad de ser escuchado y recibir un trato justo	Media (+)	Alta	Favorable ▲
Siento que estamos todos "en el mismo barco"	Alta	Media (-)	Muy desfavorable ▼
Teniendo todo en cuenta, yo diría que este es un gran lugar para trabajar	Alta	Media (-)	Muy desfavorable ▼

Suben 6
Estables 2
Bajan 8

Índice del Pulso 77,5 67,6



Resultados Pulso Ambiente Laboral



Dic/2024

Gerencia de Aseguramiento de Control Interno

Valoración por afirmación **GCI**
(16)

Afirmaciones	Valoración		Tendencia
	Previa	Actual	
A las personas les gusta venir a trabajar aquí	Media (-)	Media (+)	Favorable ▲
A las personas se les trata con equidad cualquiera que sea su edad	Excelente	Media (+)	Muy desfavorable ▼
Este es un lugar psicológica y emocionalmente saludable para trabajar	Muy alta	Alta	Desfavorable ▼
Mi jefe comunica claramente sus expectativas	Excelente	Muy alta	Desfavorable ▼
Mi jefe cumple sus promesas	Excelente	Excelente	Estable ▬
Mi jefe hace un buen trabajo en la asignación y coordinación de personas	Excelente	Media (+)	Muy desfavorable ▼
Mi jefe incentiva, considera y responde con interés a nuestras sugerencias e ideas	Excelente	Media (+)	Muy desfavorable ▼
Mi jefe involucra a las personas en las decisiones que impactan su trabajo o el ambiente laboral	Excelente	Media (+)	Muy desfavorable ▼
Mi jefe me mantiene informado sobre asuntos y cambios importantes	Excelente	Muy alta	Desfavorable ▼
Mi jefe reconoce el trabajo bien hecho y el esfuerzo adicional	Excelente	Excelente	Estable ▬
Mi jefe tiene una visión clara de hacia dónde debe ir la organización y cómo llegar a alcanzarla	Muy alta	Excelente	Favorable ▲
Puedo hacer cualquier pregunta razonable a mi jefe y recibir una respuesta directa	Excelente	Media (+)	Muy desfavorable ▼
Recibo un buen trato, independientemente de mi posición en la organización	Excelente	Alta	Muy desfavorable ▼
Si soy tratado de forma injusta, creo que tendría la oportunidad de ser escuchado y recibir un trato justo	Muy alta	Alta	Desfavorable ▼
Siento que estamos todos "en el mismo barco"	Excelente	Media (-)	Muy desfavorable ▼
Teniendo todo en cuenta, yo diría que este es un gran lugar para trabajar	Excelente	Muy alta	Desfavorable ▼

Suben 2
Estables 2
Bajan 12

Índice del Pulso **96,5** **82,1**



Resultados Pulso Ambiente Laboral



Dic/2024

Gerencia de Ética y Cumplimiento

Valoración por afirmación **GEC**
(26)

Afirmaciones	Valoración		Tendencia
	Previa	Actual	
A las personas les gusta venir a trabajar aquí	Alta	Alta	Estable
A las personas se les trata con equidad cualquiera que sea su edad	Excelente	Alta	Muy desfavorable
Este es un lugar psicológica y emocionalmente saludable para trabajar	Alta	Baja	Muy desfavorable
Mi jefe comunica claramente sus expectativas	Media (+)	Excelente	Muy favorable
Mi jefe cumple sus promesas	Excelente	Alta	Muy desfavorable
Mi jefe hace un buen trabajo en la asignación y coordinación de personas	Media (+)	Excelente	Muy favorable
Mi jefe incentiva, considera y responde con interés a nuestras sugerencias e ideas	Alta	Excelente	Muy favorable
Mi jefe involucra a las personas en las decisiones que impactan su trabajo o el ambiente laboral	Muy alta	Muy alta	Estable
Mi jefe me mantiene informado sobre asuntos y cambios importantes	Media (+)	Muy alta	Muy favorable
Mi jefe reconoce el trabajo bien hecho y el esfuerzo adicional	Excelente	Excelente	Estable
Mi jefe tiene una visión clara de hacia dónde debe ir la organización y cómo llegar a alcanzarla	Muy alta	Alta	Desfavorable
Puedo hacer cualquier pregunta razonable a mi jefe y recibir una respuesta directa	Muy alta	Excelente	Favorable
Recibo un buen trato, independientemente de mi posición en la organización	Excelente	Media (+)	Muy desfavorable
Si soy tratado de forma injusta, creo que tendría la oportunidad de ser escuchado y recibir un trato justo	Muy alta	Muy alta	Estable
Siento que estamos todos "en el mismo barco"	Alta	Media (+)	Desfavorable
Teniendo todo en cuenta, yo diría que este es un gran lugar para trabajar	Muy alta	Media (+)	Muy desfavorable

Suben 5
Estables 4
Bajan 7

Índice del Pulso 87,7 80,0



Anexo No. 5 – Análisis de despididos.

Desvinculaciones entre el 6-mar-2023 y el 24-oct-2024.

En total 25 despidos: 24 despidos Sin justa causa y 1 despido Con justa causa.

No.	Nombre	Cargo	Fecha inicio contrato	Fecha de terminación del contrato	Motivo de Terminación Contrato	Antigüedad
1	JHONATHAN GONZALEZ VARGAS	Profesional de Riesgos y Control Interno B	21/02/2019	6/03/2023	Terminación sin justa causa	4 años 1 mes
2	JEISSON ALBERTO TIBOCHA GUZMAN	Profesional de Riesgos y Control Int B	No disponible	9/06/2023	Terminación sin justa causa	No disponible
3	MARIA JULIANA ALBAN DURAN	Vicepresidente Corp. de Cumplimiento	21/07/2015	16/08/2023	Terminación sin justa causa	8 años 1 mes
4	DIEGO ALEJANDRO LINARES REINA	Gerente Corporativo de Control Interno	2/10/2008	24/08/2023	Terminación sin justa causa	14 años 10 meses
5	SIMON ALFONSO VILLAMIZAR PABA	Gerente de Juzgamiento Disciplinario	15/09/2015	24/08/2023	Terminación sin justa causa	7 años 11 meses
6	ANDRES FELIPE OTALORA CALA	Coordinador de Monitoreo	16/12/2015	4/09/2023	Terminación sin justa causa	7 años 9 meses
7	FELIPE ANDRES SOLANO CASTRO	Profesional Senior de Gestión	5/06/2019	22/09/2023	Terminación sin justa causa, con reintegro posterior. Actualmente asignado a Cenit	4 años 3 meses
8	GUILLERMO ANDRES GOMEZ DIAZ	Gerente de Instrucción Disciplinario	13/11/2019	22/09/2023	Terminación sin justa causa	3 años 9 meses
9	HERNANDO ALBERTO FERNANDEZ DE CASTRO CASTRO	Coordinador/a de Excelencia en Prevención	19/10/2016	25/09/2023	Terminación sin justa causa	6 años 9 meses
10	MARIA LORENA CUELLAR CRUZ	Coordinador/a de Atención de Entes de Control	No disponible	25/09/2023	Terminación sin justa causa	No disponible
11	MONICA JULIZA SAAVEDRA ACOSTA	Profesional de Ética y Cumplimiento A	24/04/2017	25/09/2023	Terminación sin justa causa	6 años 4 meses
12	ALICIA CATALINA GOMEZ MORALES	Profesional de Ética y Cumplimiento B	17/08/2007	18/10/2023	Terminación sin justa causa	16 años 2 meses
13	JHONATAN MIGUEL YEPES ORTEGA	Jefe/a Dpto. Corp de Aseguramiento Control Interno	21/01/2014	18/10/2023	Terminación sin justa causa	9 años 7 meses
14	LUISA FERNANDA MEJIA RIVEROS	Profesional de Ética y Cumplimiento A	18/04/2017	18/10/2023	Terminación sin justa causa	6 años 6 meses

No.	Nombre	Cargo	Fecha inicio contrato	Fecha de terminación del contrato	Motivo de Terminación Contrato	Antigüedad
15	MONICA PATRICIA CORTES CHAVES	Profesional de Ética y Cumplimiento A	2/02/2016	18/10/2023	Terminación sin justa causa	7 años 8 meses
16	OLGA MARIELA BERRIO PINO	Profesional de Ética y Cumplimiento A	16/12/2015	18/10/2023	Terminación sin justa causa	7 años 8 meses
17	PAULA ANDREA GUARIN PRIETO	Profesional de Ética y Cumplimiento A	19/10/2016	18/10/2023	Terminación sin justa causa	7 años
18	HUSSHEIN AGUAS GONZALEZ	Abogado/a Disciplinario/a A	26/02/2019	26/03/2024	Terminación justa causa	5 años 1 mes
19	JORGE ARMANDO CORAL PIEDRAHITA	Profesional de Entes de Control A	5/03/2019	18/06/2024	Terminación sin justa causa	5 años 3 meses
20	LUISA FERNANDA BAYONA	Profesional de Ética y Cumplimiento A	2/01/2008	18/06/2024	Terminación sin justa causa	16 años 5 meses
21	MARIA CLAUDIA ALVAREZ RINCON	Profesional Senior de Gestión	12/12/2023	18/06/2024	Terminación sin justa causa	6 meses
22	ANA PATRICIA CARRILLO RUEDA	Abogado/a Disciplinario/a Especializado/a	11/11/2009	6/08/2024	Terminación sin justa causa	14 años 9 meses
23	JOHN ALEXANDER CALDAS MELO	Gerente Corporativo/a de Gestión Integrada de Riesgos	24/11/2008	14/08/2024	Terminación sin justa causa	15 años 9 meses
24	MARIA PAULA SALA CARDENAS	Coordinador/a de Excelencia en Prevención	3/01/2024	3/09/2024	Terminación sin justa causa	8 meses
25	CLARA MARCELA VALDIVIESO MENDOZA	Profesional de Gestión Contractual B	18/05/2009	24/10/2024	Terminación sin justa causa	15 años 5 meses

Desvinculaciones entre el 22-sep-2023 y el 24-oct-2024

En total 19 despidos: 18 despidos Sin justa causa y 1 despido Con justa causa.

No.	Nombre	Cargo	Fecha inicio contrato	Fecha de terminación del contrato	Motivo de Terminación Contrato	Antigüedad
1	FELIPE ANDRES SOLANO CASTRO	Profesional Senior de Gestión	5/06/2019	22/09/2023	Terminación sin justa causa, con reintegro posterior. Actualmente asignado a Cenit	4 años 3 meses
2	GUILLERMO ANDRES GOMEZ DIAZ	Gerente de Instrucción Disciplinario	13/11/2019	22/09/2023	Terminación sin justa causa	3 años 9 meses

Auditoría Interna

No.	Nombre	Cargo	Fecha inicio contrato	Fecha de terminación del contrato	Motivo de Terminación Contrato	Antigüedad
3	HERNANDO ALBERTO FERNANDEZ DE CASTRO CASTRO	Coordinador/a de Excelencia en Prevención	19/10/2016	25/09/2023	Terminación sin justa causa	6 años 9 meses
4	MARIA LORENA CUELLAR CRUZ	Coordinador/a de Atención de Entes de Control	No disponible	25/09/2023	Terminación sin justa causa	No disponible
5	MONICA JULIZA SAAVEDRA ACOSTA	Profesional de Ética y Cumplimiento A	24/04/2017	25/09/2023	Terminación sin justa causa	6 años 4 meses
6	ALICIA CATALINA GOMEZ MORALES	Profesional de Ética y Cumplimiento B	17/08/2007	18/10/2023	Terminación sin justa causa	16 años 2 meses
7	JHONATAN MIGUEL YEPES ORTEGA	Jefe/a Dpto. Corp de Aseguramiento Control Interno	21/01/2014	18/10/2023	Terminación sin justa causa	9 años 7 meses
8	LUISA FERNANDA MEJIA RIVEROS	Profesional de Ética y Cumplimiento A	18/04/2017	18/10/2023	Terminación sin justa causa	6 años 6 meses
9	MONICA PATRICIA CORTES CHAVES	Profesional de Ética y Cumplimiento A	2/02/2016	18/10/2023	Terminación sin justa causa	7 años 8 meses
10	OLGA MARIELA BERRIO PINO	Profesional de Ética y Cumplimiento A	16/12/2015	18/10/2023	Terminación sin justa causa	7 años 8 meses
11	PAULA ANDREA GUARIN PRIETO	Profesional de Ética y Cumplimiento A	19/10/2016	18/10/2023	Terminación sin justa causa	7 años
12	HUSSHEIN AGUAS GONZALEZ	Abogado/a Disciplinario/a A	26/02/2019	26/03/2024	Terminación justa causa	5 años 1 mes
13	JORGE ARMANDO CORAL PIEDRAHITA	Profesional de Entes de Control A	5/03/2019	18/06/2024	Terminación sin justa causa	5 años 3 meses
14	LUISA FERNANDA BAYONA	Profesional de Ética y Cumplimiento A	2/01/2008	18/06/2024	Terminación sin justa causa	16 años 5 meses
15	MARIA CLAUDIA ALVAREZ RINCON	Profesional Senior de Gestión	12/12/2023	18/06/2024	Terminación sin justa causa	6 meses
16	ANA PATRICIA CARRILLO RUEDA	Abogado/a Disciplinario/a Especializado/a	11/11/2009	6/08/2024	Terminación sin justa causa	14 años 9 meses
17	JOHN ALEXANDER CALDAS MELO	Gerente Corporativo/a de Gestión Integrada de Riesgos	24/11/2008	14/08/2024	Terminación sin justa causa	15 años 9 meses
18	MARIA PAULA SALA CARDENAS	Coordinador/a de Excelencia en Prevención	3/01/2024	3/09/2024	Terminación sin justa causa	8 meses
19	CLARA MARCELA VALDIVIESO MENDOZA	Profesional de Gestión Contractual B	18/05/2009	24/10/2024	Terminación sin justa causa	15 años 5 meses

Desvinculaciones entre el 21-sep y el 18-oct 2023

Encargo del SUJETO DE INTERES como Director Corporativo de Cumplimiento (21-sep-2023 al 16-oct-2023)

(11 despidos Sin justa causa)

No.	Nombre	Cargo	Fecha inicio contrato	Fecha de terminación del contrato	Motivo de Terminación Contrato
1	FELIPE ANDRES SOLANO CASTRO	Profesional Senior de Gestión	5/06/2019	22/09/2023	Terminación sin justa causa, con reintegro posterior. Actualmente asignado a Cenit
2	GUILLERMO ANDRES GOMEZ DIAZ	Gerente de Instrucción Disciplinario	13/11/2019	22/09/2023	Terminación sin justa causa
3	HERNANDO ALBERTO FERNANDEZ DE CASTRO CASTRO	Coordinador/a de Excelencia en Prevención	19/10/2016	25/09/2023	Terminación sin justa causa
4	MARIA LORENA CUELLAR CRUZ	Coordinador/a de Atención de Entes de Control	No disponible	25/09/2023	Terminación sin justa causa
5	MONICA JULIZA SAAVEDRA ACOSTA	Profesional de Ética y Cumplimiento A	24/04/2017	25/09/2023	Terminación sin justa causa
6	ALICIA CATALINA GOMEZ MORALES	Profesional de Ética y Cumplimiento B	17/08/2007	18/10/2023	Terminación sin justa causa
7	JHONATAN MIGUEL YEPES ORTEGA	Jefe/a Dpto. Corp de Aseguramiento Control Interno	21/01/2014	18/10/2023	Terminación sin justa causa
8	LUISA FERNANDA MEJIA RIVEROS	Profesional de Ética y Cumplimiento A	18/04/2017	18/10/2023	Terminación sin justa causa
9	MONICA PATRICIA CORTES CHAVES	Profesional de Ética y Cumplimiento A	2/02/2016	18/10/2023	Terminación sin justa causa
10	OLGA MARIELA BERRIO PINO	Profesional de Ética y Cumplimiento A	16/12/2015	18/10/2023	Terminación sin justa causa
11	PAULA ANDREA GUARIN PRIETO	Profesional de Ética y Cumplimiento A	19/10/2016	18/10/2023	Terminación sin justa causa

Soporte del despido de ALICIA CATALINA GOMEZ MORALES, realizado el 18 de octubre de 2023

Este despido fue solicitado y aprobado por EL SUJETO DE INTERÉS, el miércoles 18 de octubre de 2023, firmando como Vicepresidente Corporativo de Cumplimiento en encargo. La nueva Vicepresidenta Corporativa de Cumplimiento fue nombrada el 17 de octubre de 2023.

	Formato Verificación para Terminación de Contrato sin Justa Causa		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DEPARTAMENTO DE COMPENSACIÓN Y DESEMPEÑO		
	GTH-F-432	Elaborado 14/09/2017	Versión 1

INFORMACIÓN REQUERIDA			
1. NOMBRE	ALICIA CATALINA GOMEZ MORALES		2. REGISTRO
3. ANTIGÜEDAD ACUMULADA	19 años 1 mes y 27 días	4. FECHA ÚLTIMO CONTRATO (DD/MM/AAAA)	17 08 2007
5. TIPO DE CONTRATO VIGENTE	TERMINO FIJO <input type="checkbox"/>		
	TERMINO INDEFINIDO <input checked="" type="checkbox"/>		
6. FAMILIARES INSCRITOS	SI <input checked="" type="checkbox"/>	7. No. De FAMILIARES INSCRITOS	3
	NO <input type="checkbox"/>		
8. ESTADO CIVIL	SOLTERO <input type="checkbox"/>		
	CASADO <input type="checkbox"/>		
	UNIÓN LIBRE <input checked="" type="checkbox"/>		
9. INCAPACIDAD, RESTRICCIÓN OCUPACIONAL O DISMINUCIÓN DE CAPACIDAD LABORAL NOTIFICADA A ECOPETROL S.A. (EMPLEADOR)	SI <input type="checkbox"/>		
	NO <input checked="" type="checkbox"/>		
10. SINDICALIZADO	SI <input type="checkbox"/>	ORGANIZACIÓN SINDICAL	
	NO <input checked="" type="checkbox"/>		
11. RÉGIMEN SALARIAL	CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO <input type="checkbox"/>		

12. CLÁUSULA DE ESTABILIDAD	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>	13. FUERO SINDICAL	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
OBSERVACIONES: Profesional de ética y cumplimiento B			

ELABORADO POR:	Jenny Marcela Padilla Silva Business Partner de Talento Humano
	<i>DocuSigned by: Jenny Marcela Padilla Silva</i>

SOLICITADO POR:	Alberto Jose Vergara Vicepresidente Corporativo de Cumplimiento (e)
	<i>DocuSigned by: Alberto Jose Vergara Monterrosa</i>

AUTORIZADO POR:	
------------------------	--

Documento Rector SGC-P-003
Todos los derechos reservados para Ecopetrol S.A. Ninguna reproducción, edición o transmisión digital de esta publicación puede ser hecha sin permiso escrito. Ningún parte de esta publicación puede ser reproducida, copiada o transmitida digitalmente sin consentimiento escrito o de acuerdo con los términos que regulan los derechos de autor y son base en la legislación vigente.

Documento Rector SGC-P-003
Todos los derechos reservados para Ecopetrol S.A. Ninguna reproducción, edición o transmisión digital de esta publicación puede ser hecha sin permiso escrito. Ningún parte de esta publicación puede ser reproducida, copiada o transmitida digitalmente sin consentimiento escrito o de acuerdo con los términos que regulan los derechos de autor y son base en la legislación vigente.

Alberto Jose Vergara Vicepresidente Corporativo de Cumplimiento (e)	<i>DocuSigned by: Alberto Jose Vergara Monterrosa</i>
--	---

DOCUMENTOS				
Nº	DOCUMENTO	SUSCRITO POR	FECHA	OBSERVACIONES
1	Certificación Unidad de Servicios Compartidos al Personal	Diana Marcela Palacios	18/10/2023	
2	Certificación Regional de Salud / Coordinación de Evaluación y Seguimiento DHS	Enrique Carlos Jimenez	18/10/2023	
3	Certificado Unidad de Relaciones Sindicales	Manuel Barrera	18/10/2023	



Soporte del despido de LUISA FERNANDA MEJIA RIVEROS, realizado el 18 de octubre de 2023

Este despido fue solicitado y aprobado por EL SUJETO DE INTERÉS, el miércoles 18 de octubre de 2023, firmando como Vicepresidente Corporativo de Cumplimiento en encargo. La nueva Vicepresidenta Corporativa de Cumplimiento fue nombrada el 17 de octubre de 2023.

	Formato Verificación para Terminación de Contrato sin Justa Causa		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DEPARTAMENTO DE COMPENSACIÓN Y DESEMPEÑO		
	GTH-F-432	Elaborado 14/09/2017	Versión 1

INFORMACIÓN REQUERIDA			
1. NOMBRE	LUISA FERNANDA MEJIA RIVEROS	2. REGISTRO	e0024748
3. ANTIGÜEDAD ACUMULADA	6 años 6 meses y 13 días	4. FECHA ÚLTIMO CONTRATO (DD/MM/AAAA)	18 04 2017
5. TIPO DE CONTRATO VIGENTE	TERMINO FIJO <input type="checkbox"/>		
	TÉRMINO INDEFINIDO <input checked="" type="checkbox"/>		
6. FAMILIARES INSCRITOS	SI <input checked="" type="checkbox"/>	7. No. DE FAMILIARES INSCRITOS	4
	NO <input type="checkbox"/>		
8. ESTADO CIVIL	SOLTERO <input type="checkbox"/>		
	CASADO <input checked="" type="checkbox"/>		
	UNIÓN LIBRE <input type="checkbox"/>		
9. INCAPACIDAD, RESTRICCIÓN OCUPACIONAL O DISMINUCIÓN DE CAPACIDAD LABORAL NOTIFICADA A ECOPETROL S.A. (EMPLEADOR)	SI <input type="checkbox"/>		
	NO <input checked="" type="checkbox"/>		
10. SINDICALIZADO	SI <input type="checkbox"/>	ORGANIZACIÓN SINDICAL	
	NO <input checked="" type="checkbox"/>		
11. RÉGIMEN SALARIAL	CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO <input type="checkbox"/>		
	ACUERDO 01 DE 1977 <input checked="" type="checkbox"/>		

12. CLÁUSULA DE ESTABILIDAD	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>	13. FUERO SINDICAL	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
OBSERVACIONES:	Profesional de ética y cumplimiento A		
ELABORADO POR:			
Jenny Marcela Padilla Silva Business Partner de Talento Humano	 <small>DocuSigned by: Jenny Marcela Padilla Silva 12047320181412328</small>		
SOLICITADO POR:			
Alberto Jose Vergara Vicepresidente Corporativo de Cumplimiento (e)	 <small>DocuSigned by: Alberto Jose Vergara Monterosa 12047320181412328</small>		
AUTORIZADO POR:			
Alberto Jose Vergara Vicepresidente Corporativo de Cumplimiento (e)	 <small>DocuSigned by: Alberto Jose Vergara Monterosa 12047320181412328</small>		

Documento Rector SGC-P-003
Todos los derechos reservados para Ecopetrol S.A. Ninguna reproducción externa copia o transmisión digital de esta publicación puede ser hecha sin permiso escrito. Ningún párrafo de esta publicación puede ser reproducido, copiado o transmitido digitalmente sin un consentimiento escrito o de acuerdo con las leyes que regulan los derechos de autor y con base en la legislación vigente.

Documento Rector SGC-P-003
Todos los derechos reservados para Ecopetrol S.A. Ninguna reproducción externa copia o transmisión digital de esta publicación puede ser hecha sin permiso escrito. Ningún párrafo de esta publicación puede ser reproducido, copiado o transmitido digitalmente sin un consentimiento escrito o de acuerdo con las leyes que regulan los derechos de autor y con base en la legislación vigente.

DOCUMENTOS				
Nº	DOCUMENTO	SUSCRITO POR	FECHA	OBSERVACIONES
1	Certificación Unidad de Servicios Compartidos al Personal	Diana Marcela Palacios	18/10/2023	
2	Certificación Regional de Salud / Coordinación de Evaluación y Seguimiento DHS	Enrique Carlos Jimenez	18/10/2023	
3	Certificado Unidad de Relaciones Sindicales	Manuel Barrera	18/10/2023	



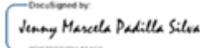
Soporte del despido de MONICA PATRICIA CORTES CHAVES, realizado el 18 de octubre de 2023

Este despido fue solicitado y aprobado por EL SUJETO DE INTERÉS, el miércoles 18 de octubre de 2023, firmando como Vicepresidente Corporativo de Cumplimiento en encargo. La nueva Vicepresidenta Corporativa de Cumplimiento fue nombrada el 17 de octubre de 2023.

	Formato Verificación para Terminación de Contrato sin Justa Causa		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DEPARTAMENTO DE COMPENSACIÓN Y DESEMPEÑO		
	GTH-F-432	Elaborado 14/09/2017	Versión 1

INFORMACIÓN REQUERIDA					
1. NOMBRE	MONICA PATRICIA CORTES CHAVES		2. REGISTRO	e0019740	
3. ANTIGÜEDAD ACUMULADA	07 años 8 meses y 12 días	4. FECHA ÚLTIMO CONTRATO (DD/MM/AAAA)	02	02	2019
5. TIPO DE CONTRATO VIGENTE	TÉRMINO FIJO <input type="checkbox"/> TÉRMINO INDEFINIDO <input checked="" type="checkbox"/>				
6. FAMILIARES INSCRITOS	SI <input checked="" type="checkbox"/>	7. No. DE FAMILIARES INSCRITOS		1	
8. ESTADO CIVIL	SOLTERO		<input type="checkbox"/>		
	CASADO		<input type="checkbox"/>		
	UNIÓN LIBRE		<input checked="" type="checkbox"/>		
9. INCAPACIDAD, RESTRICCIÓN OCUPACIONAL O DISMINUCIÓN DE CAPACIDAD LABORAL NOTIFICADA A ECOPETROL S.A. (EMPLEADOR)	SI		NO		X
10. SINDICALIZADO	SI	X	ORGANIZACIÓN SINDICAL		SINPECO -BOGOTÁ
11. RÉGIMEN SALARIAL	CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO		<input checked="" type="checkbox"/>		
	ACUERDO 01 DE 1977		<input type="checkbox"/>		

Documento Rector SGC-P-003
 Todos los derechos reservados para Ecopetrol S.A. Ninguna reproducción externa o a transmisión digital de esta publicación puede ser hecha sin permiso escrito. Ningún párrafo de esta publicación puede ser reproducido, copiado o transmitido digitalmente sin un consentimiento escrito o de acuerdo con las leyes que regulan los derechos de autor y con base en la legislación vigente.

12. CLÁUSULA DE ESTABILIDAD	SI	NO	X	13. FUERO SINDICAL	SI	NO	X
OBSERVACIONES:	Profesional de ética y cumplimiento A						
ELABORADO POR:							
Jenny Marcela Padilla Silva Business Partner de Talento Humano		DocuSigned by:  Jenny Marcela Padilla Silva					
SOLICITADO POR:							
Alberto Jose Vergara Vicepresidente Corporativo de Cumplimiento (e)		DocuSigned by:  Alberto Jose Vergara Montenegro					
AUTORIZADO POR:							
Alberto Jose Vergara Vicepresidente Corporativo de Cumplimiento (e)		DocuSigned by:  Alberto Jose Vergara Montenegro					

Documento Rector SGC-P-003
 Todos los derechos reservados para Ecopetrol S.A. Ninguna reproducción externa o a transmisión digital de esta publicación puede ser hecha sin permiso escrito. Ningún párrafo de esta publicación puede ser reproducido, copiado o transmitido digitalmente sin un consentimiento escrito o de acuerdo con las leyes que regulan los derechos de autor y con base en la legislación vigente.

DOCUMENTOS				
Nº	DOCUMENTO	SUSCRITO POR	FECHA	OBSERVACIONES
1	Certificación Unidad de Servicios Compartidos al Personal	Diana Marcela Palacios	18/10/2023	
2	Certificación Regional de Salud / Coordinación de Evaluación y Seguimiento DHS	Enrique Carlos Jimenez	18/10/2023	
3	Certificado Unidad de Relaciones Sindicales	Manuel Barrera	18/10/2023	

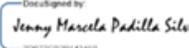


Soporte del despido de OLGA MARIELA BERRIO PINO, realizado el 18 de octubre de 2023

Este despido fue solicitado y aprobado por EL SUJETO DE INTERÉS, el miércoles 18 de octubre de 2023, firmando como Vicepresidente Corporativo de Cumplimiento en cargo. La nueva Vicepresidenta Corporativa de Cumplimiento fue nombrada el 17 de octubre de 2023.

	Formato Verificación para Terminación de Contrato sin Justa Causa		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DEPARTAMENTO DE COMPENSACIÓN Y DESEMPEÑO		
	GTH-F-432	Elaborado 14/09/2017	Versión 1

INFORMACIÓN REQUERIDA			
1. NOMBRE	OLGA MARIELA BERRIO PINO	2. REGISTRO	e0018882
3. ANTIGÜEDAD ACUMULADA	07 años 10 meses y 2 días	4. FECHA ÚLTIMO CONTRATO (DD/MM/AAAA)	16 12 2018
5. TIPO DE CONTRATO VIGENTE	TÉRMINO FIJO <input type="checkbox"/> TÉRMINO INDEFINIDO <input checked="" type="checkbox"/>		
6. FAMILIARES INSCRITOS	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	7. No. DE FAMILIARES INSCRITOS	0
8. ESTADO CIVIL	SOLTERO <input type="checkbox"/> CASADO <input type="checkbox"/> UNIÓN LIBRE <input checked="" type="checkbox"/>		
9. INCAPACIDAD, RESTRICCIÓN OCUPACIONAL O DISMINUCIÓN DE CAPACIDAD LABORAL NOTIFICADA A ECOPETROL S.A. (EMPLEADOR)	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>		
10. SINDICALIZADO	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>	ORGANIZACIÓN SINDICAL	N/A
11. RÉGIMEN SALARIAL	CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO <input type="checkbox"/> ACUERDO 01 DE 1977 <input checked="" type="checkbox"/>		

12. CLÁUSULA DE ESTABILIDAD	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>	13. FUERO SINDICAL	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
OBSERVACIONES:	Profesional de ética y cumplimiento A		
ELABORADO POR:			
Jenny Marcela Padilla Silva Business Partner de Talento Humano		DocuSigned by:  Jenny Marcela Padilla Silva	
SOLICITADO POR:			
Alberto Jose Vergara Vicepresidente Corporativo de Cumplimiento (e)		DocuSigned by:  Alberto Jose Vergara Montenegro	
AUTORIZADO POR:			
Alberto Jose Vergara Vicepresidente Corporativo de Cumplimiento (e)		DocuSigned by:  Alberto Jose Vergara Montenegro	

DOCUMENTOS				
Nº	DOCUMENTO	SUSCRITO POR	FECHA	OBSERVACIONES
1	Certificación Unidad de Servicios Compartidos al Personal	Diana Marcela Palacios	18/10/2023	
2	Certificación Regional de Salud / Coordinación de Evaluación y Seguimiento DHS	Enrique Carlos Jimenez	18/10/2023	
3	Certificado Unidad de Relaciones Sindicales	Manuel Barrera	18/10/2023	



Soporte del despido de PAULA ANDREA GUARIN PRIETO, realizado el 18 de octubre de 2023

Este despido fue solicitado y aprobado por EL SUJETO DE INTERÉS, el miércoles 18 de octubre de 2023, firmando como Vicepresidente Corporativo de Cumplimiento en cargo. La nueva Vicepresidente Corporativa de Cumplimiento fue nombrada el 17 de octubre de 2023.

	Formato Verificación para Terminación de Contrato sin Justa Causa		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DEPARTAMENTO DE COMPENSACIÓN Y DESEMPEÑO		
	GTH-F-432	Elaborado 14/09/2017	Versión 1

INFORMACIÓN REQUERIDA			
1. NOMBRE	PAULA ANDREA GUARIN PRIETO	2. REGISTRO	e0024748
3. ANTIGÜEDAD ACUMULADA	6 años 11 meses y 25 días	4. FECHA ÚLTIMO CONTRATO (DD/MM/AAAA)	19 10 2016
5. TIPO DE CONTRATO VIGENTE	TERMINO FIJO <input type="checkbox"/> TERMINO INDEFINIDO <input checked="" type="checkbox"/>		
6. FAMILIARES INSCRITOS	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>	7. No. DE FAMILIARES INSCRITOS	0
8. ESTADO CIVIL	SOLTERO <input checked="" type="checkbox"/> CASADO <input type="checkbox"/> UNIÓN LIBRE <input type="checkbox"/>		
9. INCAPACIDAD, RESTRICCIÓN OCUPACIONAL O DISMINUCIÓN DE CAPACIDAD LABORAL NOTIFICADA A ECOPETROL S.A. (EMPLEADOR)	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>		
10. SINDICALIZADO	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>	ORGANIZACIÓN SINDICAL	
11. RÉGIMEN SALARIAL	CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO <input type="checkbox"/> ACUERDO 01 DE 1977 <input checked="" type="checkbox"/>		

Documento Rector SGC-P-003

12. CLÁUSULA DE ESTABILIDAD	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>	13. FUERO SINDICAL	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
OBSERVACIONES: Profesional de ética y cumplimiento A			
ELABORADO POR:			
Jenny Marcela Padilla Silva Business Partner de Talento Humano		DocuSigned by: <i>Jenny Marcela Padilla Silva</i>	
SOLICITADO POR:			
Alberto Jose Vergara Vicepresidente Corporativo de Cumplimiento (e)		DocuSigned by: <i>Alberto Jose Vergara Montecassan</i>	
AUTORIZADO POR:			
Alberto Jose Vergara Vicepresidente Corporativo de Cumplimiento (e)		DocuSigned by: <i>Alberto Jose Vergara Montecassan</i>	

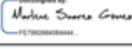
DOCUMENTOS				
Nº	DOCUMENTO	SUSCRITO POR	FECHA	OBSERVACIONES
1	Certificación Unidad de Servicios Compartidos al Personal	Diana Marcela Palacios	18/10/2023	
2	Certificación Regional de Salud / Coordinación de Evaluación y Seguimiento DHS	Enrique Carlos Jimenez	18/10/2023	
3	Certificado Unidad de Relaciones Sindicales	Manuel Barrera	18/10/2023	

Soporte del despido de LUISA FERNANDA BAYONA, realizado el 18 de junio de 2024

Este despido fue solicitado por la Gerente Corporativa de Ética y Cumplimiento en cargo y aprobado por EL SUJETO DE INTERÉS, el martes 18 de junio de 2024, firmando como Vicepresidente Corporativo de Cumplimiento en cargo.

	Formato Verificación para Terminación de Contrato sin Justa Causa		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DEPARTAMENTO DE COMPENSACIÓN Y DESEMPEÑO		
	GTH-F-432	Elaborado 14/09/2017	Versión 1

INFORMACIÓN REQUERIDA			
1. NOMBRE	LUISA FERNANDA BAYONA	2. REGISTRO	E0993039
3. ANTIGÜEDAD ACUMULADA	18 años, 7 meses y 15 días	4. FECHA ÚLTIMO CONTRATO (DD/MM/AAAA)	02 01 2008
5. TIPO DE CONTRATO VIGENTE	TERMINO FIJO <input type="checkbox"/> TÉRMINO INDEFINIDO <input checked="" type="checkbox"/>		
6. FAMILIARES INSCRITOS	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	7. No. DE FAMILIARES INSCRITOS	2
8. ESTADO CIVIL	SOLTERO <input type="checkbox"/> CASADO <input checked="" type="checkbox"/> UNIÓN LIBRE <input type="checkbox"/>		
9. INCAPACIDAD, RESTRICCIÓN OCUPACIONAL O DISMINUCIÓN DE CAPACIDAD LABORAL NOTIFICADA A ECOPETROL S.A. (EMPLEADOR)		SI	NO
			X
10. SINDICALIZADO	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>	ORGANIZACIÓN SINDICAL	
11. RÉGIMEN SALARIAL	CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO <input checked="" type="checkbox"/> ACUERDO 01 DE 1977 <input type="checkbox"/>		

12. CLÁUSULA DE ESTABILIDAD	SI	NO	X	13. FUERO SINDICAL	SI	NO	X
OBSERVACIONES: Cargo: Profesional Ética y Cumplimiento A							
ELABORADO POR:							
Diana Becerra Business Partner de Talento Humano VCU		 <small>Designd by: Diana Maria Becerra Uruas (A79823C486B)</small>					
SOLICITADO POR:							
Marlene Suarez Gerente Corporativo/a de Asuntos Éticos y de Cumplimiento (e)		 <small>Designd by: Marlene Suarez Gomez (F7302358344)</small>					
AUTORIZADO POR:							
Alberto Vergara Vicepresidente VCU (e)		 <small>Designd by: Alberto San Vergara Montenegro (C079882F1468)</small>					
DOCUMENTOS							

Documento Rector SGC-P-003
Todos los derechos reservados para Ecopetrol S.A. Ninguna reproducción externa copia o transmisión digital de esta publicación puede ser hecha sin permiso escrito. Ningún párrafo de esta publicación puede ser reproducido, copiado o transmitido digitalmente sin un consentimiento escrito o de acuerdo con las leyes que regulan los derechos de autor y con base en la regulación vigente.

Documento Rector SGC-P-003
Todos los derechos reservados para Ecopetrol S.A. Ninguna reproducción externa copia o transmisión digital de esta publicación puede ser hecha sin permiso escrito. Ningún párrafo de esta publicación puede ser reproducido, copiado o transmitido digitalmente sin un consentimiento escrito o de acuerdo con las leyes que regulan los derechos de autor y con base en la regulación vigente.

Nº	DOCUMENTO	SUSCRITO POR	FECHA	OBSERVACIONES
1	Certificación Unidad de Servicios Compartidos al Personal	Carlos Jose Fonnegra Hernandez	18/06/2024	Sin restricción
2	Certificación Regional de Salud / Coordinación de Evaluación y Seguimiento DHS	Janeth Rocio Moreno	18/06/2024	Sin restricción
3	Certificado Unidad de Relaciones Sindicales	Karem Tatiana Leal	18/06/2023	Sin restricción



Anexo No. 6 – Nombramiento del Vicepresidencia de Ética y Cumplimiento del 17 de octubre de 2023



EL SUSCRITO LÍDER DE ATENCIÓN DE SERVICIOS AL PERSONAL DE LA GERENCIA DE SERVICIOS COMPARTIDOS DE ECOPETROL S.A.

CERTIFICA:

Que el (la) señor(a) **LUZ ELENA DIAZ GARCIA**, identificado(a) con cédula de ciudadanía número **52.990.127**, **estuvo vinculado(a) a nuestra empresa mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el día 17 de octubre de 2023 hasta el día 19 de abril 2024.**

Que según información que registra en los sistemas de personal, durante su vinculación laboral se evidencia lo siguiente:

Que desempeñó el cargo de **Vicepresidente Corporativo/a de Cumplimiento** en la unidad organizativa Vicepresidencia Corporativa De Cumplimiento.

Que no presentó encargos:

Que sumando su tiempo de servicio como trabajador activo, continuo o discontinuo, a la fecha cuenta con una antigüedad de **06 meses y 03 días**.

Se expide el presente documento en Bogotá a los días **15** del mes de **abril** de **2025**.

Cordialmente,

DocuSigned by:

DIANA MARCELA PALACIOS BERMÚDEZ
LÍDER D - ATENCIÓN DE SERVICIOS AL PERSONAL

*Debido a que usted obtendrá información personal de la base de datos de Ecopetrol S.A., a partir del momento en que le sea entregada, acorde con disposiciones legales vigentes, usted será responsable del tratamiento de la información personal y su reserva, y por lo tanto debe cumplir las siguientes obligaciones: i). Utilizar la información exclusivamente para los fines que indicó en su solicitud y sólo ser tratada por usted; ii). Conservar y tratar la información en condiciones de seguridad y diligencia; iii). Colaborar de forma activa y diligente con Ecopetrol S.A. para asegurar al titular que en todo momento puede ejercer sus derechos a consultar, rectificar o suprimir su información personal; iv). Asegurar la calidad de la información personal con base en los lineamientos de Consistencia, Unidad, Completitud, Oportunidad, y Confidencialidad que se señalan en la normatividad interna de Ecopetrol S.A. sobre calidad de la información, tanto en su entorno como cuando la transfiera a un encargado; v). Cumplir adecuada y oportunamente con todas las indicaciones que le imparta Ecopetrol S.A.; vi). Cumplir las instrucciones y requerimientos que imparta la Autoridad de Protección de Datos Personales de Colombia; vii). Revisar y cumplir los deberes y principios generales que se consagran en la normatividad colombiana sobre protección de la información personal (en especial la Ley 1581 de 2012) así como los deberes particulares que en especial llegue a imponer una norma, e informar y asegurarse de su cumplimiento frente a los encargados del tratamiento de esta información personal que estén bajo su subordinación; viii). Cumplir con todas las normativas de Ecopetrol S.A. sobre seguridad de la información y gestión documental; y ix). Conocer y cumplir con todos los deberes, principios, conductos regulares, y lineamientos que se establecen en la Declaración de Tratamiento de la Información Personal en Ecopetrol S.A. (disponible en www.ecopetrol.com.co). *Parágrafo: En el caso en que usted incumpla cualquiera de estas obligaciones Ecopetrol S.A., de considerarlo pertinente o de ser obligatorio por mandato legal, procederá a solicitarle la devolución inmediata de la información personal tratada indebidamente, su eliminación permanente de los medios de almacenamiento físicos, electrónicos, ópticos o similares donde estuviese disponible, así como a denunciar la conducta ante las autoridades públicas competentes y/o iniciar contra usted un proceso de responsabilidad bien sea a nivel civil, penal, fiscal y/o disciplinario (según el grado de culpa o intención así como los daños causados) en relación al tratamiento de la información personal de la cual usted tenía la responsabilidad o encargo de su tratamiento. *Parágrafo 2: Para medir el cumplimiento de lo consagrado en estas obligaciones se deberá atender a lo consagrado en el artículo 15 de la Constitución Política de Colombia, en la Ley 1581 de 2012, en los Decretos Reglamentarios de la Ley 1581 de 2012, en toda normatividad general y especial de Colombia sobre protección a la información personal (tanto legislativa, como regulatoria, consuetudinaria y jurisprudencial que sea vinculante en Colombia), y en la Declaración de Tratamiento de la Información Personal en Ecopetrol S.A. (disponible en www.ecopetrol.com.co).

DS

Auditoría Interna

Secuencia de nombramientos en el cargo de Vicepresidente Corporativo de Cumplimiento, hoy denominado Director Corporativo de Cumplimiento.

Fecha Inicio	Fecha Fin	Duración en el cargo	Funcionario
21-jul-15	16-ago-23	8 años	María Juliana Alban
17-ago-23	20-sep-23		Encargo de Ana María Silva
21-sep-23	16-oct-23 (lunes)		Encargo de "EL SUJETO DE INTERÉS"
17-oct-23 (martes)	19-abr-24	6 meses	Luz Elena Díaz Garcia
22-abr-24	31-jul-24	100 días	Encargo de "EL SUJETO DE INTERÉS"
1-ago-24			En propiedad "EL SUJETO DE INTERÉS"

