



CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA.

INFORME DE AUDITORÍA

F-CI-02
VERSIÓN 1
2025-02-12

INFORME DE AUDITORIA

FECHA DE EMISIÓN DEL INFORME	Día:	20	Mes:	05	Año:	2026
------------------------------	------	----	------	----	------	------

Aspecto Evaluable (Unidad Auditable):	AUDITORIA DE TALENTO HUMANO
Líderes del Proceso:	JUAN CARLOS CABRERA ESTRADA (Representante Legal)
Objetivo de la Auditoría:	Evaluar la eficacia y el cumplimiento normativo de la gestión estratégica del Talento Humano en el Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño Ltda., verificando la alineación de los procesos de vinculación, desarrollo y retiro con el Manual de Funciones, el Código de Integridad y las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), con el fin de asegurar la idoneidad del personal y el fortalecimiento del ambiente de control institucional.
Alcance de la Auditoría:	La auditoría se llevará a cabo del 14 al 20 de mayo de 2026 en las instalaciones del Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño Ltda., específicamente en el área de Gerencia, con el propósito de evaluar la vigencia actual y las actividades ejecutadas desde el último ejercicio de auditoría, centrando el alcance en la verificación del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) y el cumplimiento de las dimensiones de GTH del MIPG, la revisión de la aplicación efectiva del Reglamento Interno de Trabajo y el Manual de Funciones, la evaluación de la socialización permanente del Código de Integridad, la ejecución de los planes de Capacitación (PIC) y Bienestar Social, así como la validación de los controles implementados para mitigar riesgos de corrupción en la contratación y la concentración de conocimiento en cargos críticos
Criterios de la Auditoría:	• Manual de Funciones y Competencias Laborales • Reglamento Interno de Trabajo • Código de Integridad • Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) 2026. • Plan Institucional de Capacitación (PIC) • Plan de Bienestar Social. • Manual de Administración de Riesgos del CDA.

En Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño Limitada contamos con acreditación ONAC, vigente a la fecha, con código de acreditación 09-OIN-030 bajo la norma ISO/IEC 17020:2012

Dirección: Calle 19A 42-50 Barrio Pandiaco - Pasto - Nariño

Teléfonos (2)7313636 - (2)7313638 - Celular: 3188480824 - 3182431730 - 3185481134

Correo electrónico: cdanar@telecom.com.co - www.cdan.gov.co

- Normatividad vigente

Reunión de Apertura						Ejecución de la Auditoría				Reunión de Cierre					
Día	20	Mes	05	Año	2026	Desde	20/05/2026 D / M / A	Hasta	20/0/2026 D / M / A	Día	29	Mes	05	Año	2026

Apoyo oficina de Control Interno	Auditor Líder
Paula Andrea Carvajal Castro	No Aplica

PRINCIPALES SITUACIONES DETECTADAS/ RESULTADOS DE LA AUDITORÍA / RECOMENDACIONES

HALLAZGO N° 1: Desactualización de hojas de vida físicas del personal

Condiciones:

Se evidenció que las hojas de vida físicas de los trabajadores oficiales presentan información desactualizada, incompleta o no alineada con la situación actual del personal en cuanto a formación, experiencia y trayectoria laboral. Durante la revisión de la muestra de expedientes laborales se constató que la documentación no refleja la trayectoria real del personal, lo que compromete la trazabilidad y confiabilidad de los registros de Talento Humano.

Criterio:

- Manual de Funciones y Competencias Laborales.
- Lineamientos de gestión documental del talento humano.
- Dimensión de Talento Humano del MIPG (gestión del conocimiento y control documental).

Causas:

- Ausencia de un procedimiento formal de actualización periódica de hojas de vida.
- Debilidades en los controles internos para la verificación y actualización del expediente laboral.
- Falta de asignación clara de responsabilidades para el mantenimiento de la información.

Consecuencias:

En Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño Limitada contamos con acreditación ONAC, vigente a la fecha, con código de acreditación 09-OIN-030 bajo la norma ISO/IEC 17020:2012
Dirección: Calle 19A 42-50 Barrio Pandiaco - Pasto - Nariño
Teléfonos (2)7313636 - (2)7313638 - Celular: 3188480824 - 3182431730 - 3185481134
Correo electrónico: cdanar@telecom.com.co - www.cdan.gov.co

- Riesgo de toma de decisiones con información incompleta o desactualizada.
- Debilidad en la trazabilidad del historial laboral del servidor.
- Posibles inconsistencias en procesos de evaluación, promoción o verificación de requisitos.

Recomendaciones:

- Establecer un procedimiento formal de actualización periódica de hojas de vida físicas.
- Implementar controles de verificación semestral o anual del expediente laboral.
- Unificar criterios de actualización entre expediente físico y digital.

HALLAZGO N° 2: Inconsistencias en la información registrada en SIGEP**Condiciones:**

Se evidenció que varios servidores presentan información desactualizada en el SIGEP, especialmente en datos personales, formación académica y experiencia laboral.

Criterio:

- Lineamientos del SIGEP.
- MIPG – Dimensión de Talento Humano.
- Principios de veracidad, actualización y calidad de la información pública.

Causas:

- Falta de seguimiento periódico a la actualización del sistema por parte de los servidores.
- Debilidades en la verificación institucional de la información registrada.
- Ausencia de alertas o mecanismos de control sobre inconsistencias entre soportes físicos y digitales.

Consecuencias:

- Riesgo de información no confiable en sistemas oficiales del Estado.
- Posibles observaciones por entes de control.
- Debilidades en procesos de selección, provisión de cargos o reportes institucionales.

En Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño Limitada contamos con acreditación ONAC, vigente a la fecha, con código de acreditación 09-OIN-030 bajo la norma ISO/IEC 17020:2012

Dirección: Calle 19A 42-50 Barrio Pandiaco - Pasto - Nariño

Teléfonos (2)7313636 - (2)7313638 - Celular: 3188480824 - 3182431730 - 3185481134

Correo electrónico: cdanar@telecom.com.co - www.cdan.gov.co

RECOMENDACIONES:

- Implementar controles periódicos obligatorios de actualización en SIGEP.
- Exigir validación de la información con soportes documentales actualizados.
- Realizar campañas internas de actualización y sensibilización del uso correcto del sistema.
- Establecer conciliaciones periódicas entre hojas de vida físicas y SIGEP.

CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA

Con base en la evaluación realizada a la gestión estratégica del Talento Humano en el Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño Ltda., durante el periodo comprendido entre el 14 y el 20 de mayo de 2026, se concluye que la entidad presenta un nivel de cumplimiento adecuado frente a los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) y demás criterios definidos para la auditoría, especialmente en lo relacionado con la ejecución de los planes institucionales de capacitación, bienestar social y la aplicación del Manual de Funciones.

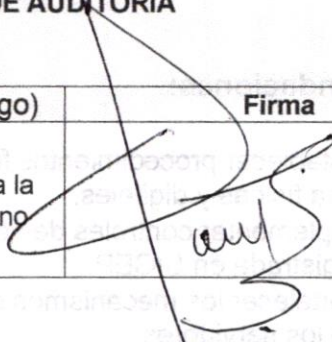
No obstante, se evidencian debilidades relevantes en los controles asociados a la gestión y actualización de la información del talento humano, particularmente en lo relacionado con la desactualización de las hojas de vida físicas y las inconsistencias en la información registrada en el SIGEP. Estas situaciones afectan la confiabilidad, integridad y trazabilidad de la información, constituyéndose en un riesgo para la adecuada toma de decisiones, el cumplimiento de principios de transparencia y la atención de requerimientos por parte de entes de control.

En consecuencia, se hace necesario fortalecer los mecanismos de control relacionados con la administración de la información del personal, mediante la implementación de procedimientos formales de actualización, conciliación periódica entre fuentes de información y definición de responsabilidades claras, con el fin de garantizar la calidad de los datos y la mejora continua de la gestión del talento humano.

En términos generales, la gestión evaluada contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales; sin embargo, requiere ajustes en los procesos de control documental y gestión de la información para asegurar su alineación integral con las buenas prácticas del MIPG y el fortalecimiento del ambiente de control institucional. Los hallazgos identificados se califican con nivel de riesgo MEDIO, dado que su impacto afecta la confiabilidad de la información, pero no compromete la continuidad

operacional de la entidad. Se recomienda incorporar el seguimiento al plan de mejoramiento en el próximo informe de auditoría interna, con corte a 31 de agosto de 2026..

APROBACIÓN DEL INFORME DE AUDITORÍA

Nombre Completo	Responsabilidad (cargo)	Firma
Paula Andrea Carvajal Castro	Profesional de Apoyo a la oficina de control Interno	

RESUMEN EJECUTIVO

Título de la Auditoria: AUDITORIA DE TALENTO HUMANO

Objetivo de la Auditoria: Evaluar la eficacia y el cumplimiento normativo de la gestión estratégica del Talento Humano, verificando la alineación de los procesos de vinculación, desarrollo y retiro con el Manual de Funciones, el Código de Integridad y las políticas del MIPG, con el fin de asegurar la idoneidad del personal y fortalecer el ambiente de control institucional.

Alcance de la Auditoria: La auditoría se desarrolló entre el 14 y el 20 de mayo de 2026 en el área de Gerencia, evaluando la ejecución y vigencia del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH), el cumplimiento de las dimensiones de Gestión del Talento Humano del MIPG, la aplicación del Reglamento Interno de Trabajo y el Manual de Funciones, la socialización del Código de Integridad, la ejecución del Plan Institucional de Capacitación (PIC) y el Plan de Bienestar Social, así como los controles para mitigar riesgos de corrupción y concentración de conocimiento en cargos críticos.

Resumen de los hallazgos u observaciones encontradas: Se evidenció cumplimiento general en la implementación de los planes institucionales de talento humano, especialmente en capacitación, bienestar social y alineación de perfiles con el Manual de Funciones. No obstante, se identificaron dos debilidades principales:

1. Desactualización de las hojas de vida físicas del personal, afectando la integridad y trazabilidad de la información.

2. Inconsistencias en la información registrada en el SIGEP, especialmente en datos personales, académicos y laborales.

Estas situaciones generan riesgos en la confiabilidad de la información y en la adecuada toma de decisiones.

Recomendaciones:

- Establecer procedimientos formales para la actualización periódica de hojas de vida físicas y digitales.
- Implementar controles de verificación y conciliación entre la información física y la registrada en SIGEP.
- Fortalecer los mecanismos de seguimiento a la actualización de datos por parte de los servidores.
- Definir responsables claros para la administración y control de la información del talento humano.

Conclusiones:

La gestión del talento humano en la entidad presenta un nivel de cumplimiento adecuado frente a los lineamientos del MIPG y los instrumentos institucionales evaluados, contribuyendo al logro de los objetivos organizacionales. Sin embargo, se requiere fortalecer los controles relacionados con la gestión de la información del personal, con el fin de garantizar su confiabilidad, integridad y oportunidad, y así consolidar un ambiente de control más robusto y alineado con las buenas prácticas institucionales