

	CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA.	Código:	PR8-GER
		Versión:	01
	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL	Fecha:	2026-05-15
		Página:	1 de 20

1. OBJETO

Establecer el procedimiento institucional para el diseño, implementación, ejecución, control, monitoreo, documentación, reporte y mejora continua del Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) del Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño Ltda., con el fin de prevenir, detectar, gestionar y responder a riesgos de corrupción, soborno transnacional, conflictos de interés, irregularidades en la gestión empresarial y demás conductas contrarias a la ética, la transparencia y la integridad corporativa.

Igualmente define las actividades que deben ejecutarse, los responsables, los soportes que deben conservarse y la forma en que cada actividad materializa el cumplimiento de la Resolución 14673 de 2025, con las modificaciones y complementos introducidos por la Resolución 7038 de 2026.

2. ALCANCE

Este procedimiento se aplica a la Junta de Socios o máximo órgano social, al Gerente (Representante Legal), al Oficial de Cumplimiento o Suplente PTEE, a los líderes de proceso, al personal administrativo, operativo, financiero, comercial, contractual y de apoyo, a contratistas, proveedores, aliados y demás contrapartes, y, cuando aplique, a revisoría fiscal y auditoría interna.

Cubre riesgos de corrupción, soborno transnacional, contratación estatal, debida diligencia de contrapartes, integridad contable y documental, transparencia en la gestión, gestión de conflictos de interés, regalos, atenciones, hospitalidades, donaciones, patrocinios, canal de denuncias, medidas disciplinarias, protección al denunciante, reportes externos, documentación, capacitación y seguimiento.

3. MARCO NORMATIVO PRINCIPAL

- Resolución 14673 de 2025 de la Superintendencia de Transporte — norma base del PTEE.
- Resolución 7038 de 2026 de la Superintendencia de Transporte — modifica y complementa las obligaciones del PTEE; sus disposiciones prevalecen sobre la Resolución 14673 de 2025 en lo que resulten más recientes o específicas.
- Ley 2195 de 2022 — Estatuto Anticorrupción.
- Circular Única de Infraestructura y Transporte, Título V, Capítulo 10.
- Código Sustantivo del Trabajo y Reglamento Interno de Trabajo del Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño Ltda. — aplicables al régimen disciplinario interno.
- Políticas internas de ética, buen gobierno, archivo, contratación y protección de datos.

4. CRITERIO DE APLICABILIDAD

De conformidad con el artículo 5.10.3 de la Resolución 14673 de 2025, el PTEE se aplica a personas jurídicas vigiladas por la Superintendencia de Transporte obligadas a reportar información y cuyo objeto comprenda actividades empresariales.

Para el Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño Ltda., este procedimiento se adopta como mecanismo formal de cumplimiento, gobierno y control sobre riesgos de corrupción y soborno transnacional, en atención a su calidad de sociedad vigilada, su naturaleza de operador de un

	CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA.	Código:	PR8-GER
		Versión:	01
	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL	Fecha:	2026-05-15
		Página:	2 de 20

servicio técnico regulado y su exposición a riesgos derivados de contratación, pagos, descuentos, devoluciones, resultados técnicos, intermediación, caja y relacionamiento institucional.

Las obligaciones del presente programa se actualizan conforme a los ajustes introducidos por la Resolución 7038 de 2026, que complementan y, en algunos aspectos, modifican los requisitos originales de la Resolución 14673 de 2025.

5. PRINCIPIOS RECTORES

- Legalidad.
- Integridad.
- Transparencia.
- Debida diligencia.
- Trazabilidad.
- Segregación de funciones.
- Confidencialidad.
- Protección al denunciante.
- Mejora continua.
- Tolerancia cero frente a la corrupción y el soborno.
- Proporcionalidad de las medidas disciplinarias.

6. RESPONSABLES

- Junta de Socios o máximo órgano social: aprueba políticas, manuales, código de ética, programa y actualizaciones; designa al Oficial de Cumplimiento o Suplente; asigna recursos y evalúa informes; aprueba el Reglamento Interno de Trabajo y las medidas disciplinarias de mayor gravedad.
- Gerente (Representante Legal): presenta el PTEE a la Junta, garantiza recursos, apoya su implementación, promueve la cultura institucional de ética y transparencia, y coordina la aplicación de medidas disciplinarias conforme al Reglamento Interno de Trabajo.
- Oficial de Cumplimiento o Suplente PTEE: lidera el diseño, implementación y actualización del programa; coordina riesgos, debida diligencia, reportes, capacitación, canal de denuncias, protección al denunciante y mejora continua.
- Líderes de proceso: identifican riesgos, aplican controles, reportan alertas y ejecutan planes de tratamiento, incluyendo el cumplimiento de controles en procesos de contratación estatal.
- Colaboradores: cumplen políticas, declaran conflictos, se abstienen de entregar o recibir beneficios indebidos y reportan hechos irregulares a través de los canales establecidos.
- Revisoría fiscal y auditoría interna: cuando existan, revisan la efectividad del programa en el marco de sus competencias e informan hallazgos o falencias.

7. RIESGOS PTEE RELEVANTES

- Manipulación indebida de decisiones, resultados o registros técnicos para favorecer a terceros.
- Pagos, comisiones, incentivos o dádivas para alterar procesos o decisiones.
- Conflictos de interés no declarados en contratación, compras o decisiones operativas.
- Selección de proveedores o contratistas estatales sin criterios objetivos ni trazabilidad.

	CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA.	Código:	PR8-GER
		Versión:	01
	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL	Fecha:	2026-05-15
		Página:	3 de 20

- Regalos, atenciones o beneficios indebidos a colaboradores, directivos o servidores públicos.
- Uso de intermediarios, gestores o terceros para canalizar pagos irregulares.
- Descuentos, anulaciones, devoluciones o ajustes sin justificación suficiente.
- Alteración, ocultamiento o destrucción de soportes.
- Omisión de controles sobre beneficiario final o contraparte.
- Fallas en el reporte, documentación o escalamiento de hechos de corrupción o soborno.
- Incumplimiento de obligaciones en procesos de contratación estatal.
- Represalias contra denunciantes o testigos de hechos irregulares.

8. PROCEDIMIENTO PTEE

El presente procedimiento se organiza en diecisiete (17) fases. Todas las fases se entienden actualizadas y ajustadas conforme a la Resolución 7038 de 2026, que complementa la Resolución 14673 de 2025 en materia de PTEE para los sujetos vigilados por la Superintendencia de Transporte.

FASE 1. DIAGNÓSTICO NORMATIVO Y DE CONTEXTO

Objetivo: Definir el alcance del PTEE, el contexto del negocio y los factores de exposición del Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño Ltda., con base en la Resolución 14673 de 2025 y la Resolución 7038 de 2026.

Actividades:

- Verificar la aplicabilidad del PTEE al Organismo de Apoyo al Tránsito (CDA Nariño Ltda.), conforme al artículo 5.10.3 de la Resolución 14673 de 2025 y los ajustes de la Resolución 7038 de 2026.
- Analizar la estructura societaria, operativa y contractual de la empresa.
- Identificar procesos críticos expuestos a riesgos de corrupción y soborno, con énfasis en contratación estatal, resultados técnicos, caja, recaudo y relacionamiento institucional.
- Identificar la interacción con autoridades, entes de control, plataformas regulatorias, acreditadores y terceros relevantes.
- Elaborar diagnóstico de brechas frente a la Resolución 14673 de 2025 y verificar su ajuste a las exigencias de la Resolución 7038 de 2026.
- Presentar el diagnóstico al Gerente (Representante Legal) y a la Junta de Socios.

Responsable: Oficial de Cumplimiento o Suplente PTEE.

Evidencias: Informe de diagnóstico; mapa de procesos críticos; matriz de brechas normativas; acta de presentación.

Base normativa: Resolución 14673 de 2025, artículo 5.10.3; Resolución 7038 de 2026.

FASE 2. GOBIERNO CORPORATIVO Y FORMALIZACIÓN DEL PTEE

Objetivo: Formalizar institucionalmente el PTEE y asegurar su respaldo desde el máximo órgano social, cumpliendo los requisitos de contenido mínimo de la Resolución 14673 de 2025 ajustados por la Resolución 7038 de 2026.

Actividades:

- Elaborar o actualizar la política marco del PTEE, incorporando los lineamientos exigidos por la Resolución 7038 de 2026.

	CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA.	Código:	PR8-GER
		Versión:	01
	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL	Fecha:	2026-05-15
		Página:	4 de 20

- Elaborar o actualizar políticas específicas sobre: conflictos de interés, regalos y atenciones, donaciones y patrocinios, relacionamiento con terceros y autoridades, contratación estatal, canal de denuncias y transparencia documental y contable.
- Elaborar o actualizar el manual del PTEE con todos los elementos del programa.
- Elaborar o actualizar el código de ética y buen gobierno.
- Someter los documentos a aprobación formal de la Junta de Socios, dejando acta con número de versión y fecha.
- Comunicar formalmente la adopción del programa a todos los colaboradores y contrapartes relevantes.

Responsables: Gerente (Representante Legal) y Oficial de Cumplimiento o Suplente PTEE; aprobación por la Junta de Socios.

Evidencias: Políticas aprobadas; manual aprobado; código de ética vigente; actas de aprobación; constancias de comunicación.

Base normativa: Resolución 14673 de 2025, artículos 5.10.4 a 5.10.9; Resolución 7038 de 2026.

FASE 3. DESIGNACIÓN Y FORMALIZACIÓN DEL OFICIAL DE CUMPLIMIENTO O SUPLENTE PTEE

Objetivo: Garantizar que exista una persona natural responsable de liderar y administrar el PTEE, con la idoneidad y las condiciones exigidas por la normativa.

Actividades:

- Verificar el cumplimiento del perfil y requisitos normativos del cargo conforme a la Resolución 14673 de 2025 y la Resolución 7038 de 2026.
- Validar ausencia de incompatibilidades, inhabilidades y conflictos estructurales.
- Presentar a la Junta de Socios la propuesta de designación.
- Designar al Oficial de Cumplimiento o Suplente PTEE mediante acta formal.
- Formalizar el cargo, su ubicación en el organigrama y su manual de funciones.
- Asignar los recursos, herramientas y canales de reporte necesarios para el ejercicio efectivo del cargo.

Responsables: Junta de Socios (designación); Gerente (Representante Legal) (gestión del proceso).

Evidencias: Acta de designación; hoja de vida con soportes; manual de funciones; constancia de asignación de recursos.

Base normativa: Resolución 14673 de 2025, artículos 5.10.10, 5.10.11 y 5.10.14; Resolución 7038 de 2026.

FASE 4. IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN Y SOBORNO TRANSNACIONAL

Objetivo: Identificar eventos de riesgo, causas y consecuencias en los procesos de la organización, con énfasis en contratación estatal y relacionamiento con el sector público.

Actividades:

- Identificar procesos, cargos, decisiones, terceros y puntos de contacto expuestos a riesgo de corrupción o soborno.
- Analizar riesgos por proceso, contraparte, canal, geografía y operación.

	CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA.	Código:	PR8-GER
		Versión:	01
	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL	Fecha:	2026-05-15
		Página:	5 de 20

- Documentar riesgos asociados a: contratación (pública y privada), pagos, caja y recaudo, descuentos y devoluciones, relación con autoridades y servidores públicos, resultados técnicos, proveedores críticos, acreditación, calibración y mantenimiento, y terceros intermediarios.
- Construir o actualizar la Matriz de Riesgos PTEE, incorporando la categoría de riesgo en contratación estatal como factor diferenciado.
- Validar el inventario de riesgos con los líderes de proceso.
- Actualizar la matriz al menos una vez al año o cuando cambien los procesos, las contrapartes o la normativa aplicable.

Responsable: Oficial de Cumplimiento o Suplente PTEE, con participación de líderes de proceso.

Evidencias: Matriz de Riesgos PTEE; registros de las sesiones de identificación; inventario de riesgos por proceso.

Base normativa: Resolución 14673 de 2025, artículos 5.10.15 y 5.10.16; Resolución 7038 de 2026.

FASE 5. MEDICIÓN Y EVALUACIÓN DEL RIESGO

Objetivo: Valorar el riesgo inherente y residual para priorizar controles y decisiones, con metodología consistente y basada en riesgo.

Actividades:

- Definir y documentar la metodología de evaluación con criterios claros y reproducibles de probabilidad e impacto.
- Valorar el riesgo inherente por cada evento de riesgo identificado en la matriz.
- Identificar los controles existentes y evaluar su eficacia real (si se ejecutan, si generan evidencia, si reducen el riesgo).
- Determinar el riesgo residual para cada evento, como resultado del riesgo inherente ajustado por la eficacia de los controles.
- Priorizar los riesgos críticos y altos para la asignación de controles reforzados.
- Presentar los resultados de la valoración a la alta dirección cuando el nivel de riesgo residual sea inaceptable.

Responsable: Oficial de Cumplimiento o Suplente PTEE.

Evidencias: Matriz de riesgos valorada; informe de evaluación; constancia de presentación a la alta dirección cuando aplique.

Base normativa: Resolución 14673 de 2025, artículo 5.10.17; Resolución 7038 de 2026.

FASE 6. DEFINICIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE CONTROLES

Objetivo: Adoptar medidas preventivas, detectivas y correctivas para mitigar riesgos de corrupción y soborno transnacional en todos los procesos de la organización.

Actividades:

- Diseñar controles diferenciados por proceso y por nivel de riesgo residual.
- Implementar segregación de funciones en actividades sensibles (pagos, autorizaciones, resultados técnicos, contratación).
- Definir niveles de autorización para descuentos, devoluciones, compras, pagos y excepciones.

	CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA.	Código:	PR8-GER
		Versión:	01
	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL	Fecha:	2026-05-15
		Página:	6 de 20

- Establecer validaciones documentales y trazabilidad de decisiones en todos los procesos críticos.
- Definir controles específicos sobre regalos, atenciones, hospitalidades, donaciones y patrocinios.
- Definir controles sobre contrataciones, selección de proveedores y terceros críticos.
- Definir controles sobre interacción con autoridades, servidores públicos y visitas institucionales.
- Elaborar la Matriz de Controles, vinculando cada control con el riesgo que mitiga, el responsable y la frecuencia de ejecución.

Responsables: Oficial de Cumplimiento o Suplente PTEE y líderes de proceso.

Evidencias: Matriz de controles; procedimientos de control aprobados; registros de ejecución de controles.

Base normativa: Resolución 14673 de 2025, artículo 5.10.18; Resolución 7038 de 2026.

FASE 7. MONITOREO DEL RIESGO Y SEGUIMIENTO A CONTROLES

Objetivo: Verificar la efectividad de los controles y detectar desviaciones o eventos irregulares de manera oportuna.

Actividades:

- Definir indicadores de desempeño y señales de alerta PTEE para los procesos críticos.
- Monitorear operaciones, decisiones y comportamientos atípicos: descuentos, anulaciones, devoluciones, pagos extraordinarios, contratación sensible, cambios de proveedores y actuaciones frente a autoridades.
- Detectar incumplimientos o debilidades de control mediante revisiones periódicas.
- Generar alertas documentadas y hacer seguimiento al cierre de cada hallazgo.
- Actualizar la Matriz de Riesgos cuando cambie el contexto operativo, normativo o de mercado.
- Elaborar informes periódicos de monitoreo para el Oficial de Cumplimiento o Suplente y la alta dirección.

Responsable: Oficial de Cumplimiento o Suplente PTEE, con apoyo de líderes de proceso.

Evidencias: Reportes de monitoreo; bitácora de alertas; plan de acción con fechas de cierre; informe de seguimiento a hallazgos.

Base normativa: Resolución 14673 de 2025, artículo 5.10.19; Resolución 7038 de 2026.

FASE 8. DEBIDA DILIGENCIA DE CONTRAPARTES

Objetivo: Conocer y evaluar el riesgo de contrapartes para prevenir vínculos con personas o estructuras que generen exposición a corrupción o soborno, con aplicación de debida diligencia proporcional al nivel de riesgo.

Actividades:

- Definir categorías de contrapartes sujetas a debida diligencia: proveedores, contratistas, aliados, clientes corporativos, intermediarios y terceros relevantes.
- Aplicar debida diligencia mínima: verificar identidad, actividad económica, listas restrictivas, antecedentes y soportes societarios, tributarios y comerciales.
- Identificar al Beneficiario Final cuando corresponda.

	CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA.	Código:	PR8-GER
		Versión:	01
	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL	Fecha:	2026-05-15
		Página:	7 de 20

- Evaluar alertas sobre reputación, sanciones, vínculos con servidores públicos o intermediación riesgosa.
- Aplicar debida diligencia intensificada a contrapartes de mayor riesgo, con aprobación superior para continuar la relación.
- Documentar la decisión de vinculación, continuidad, rechazo o terminación, con la justificación y el responsable de la decisión.

Responsables: Oficial de Cumplimiento o Suplente PTEE, con apoyo de compras, jurídica y financiera.

Evidencias: Expediente de contraparte; resultados de consulta de listas; clasificación de riesgo; informe de debida diligencia intensificada cuando aplique; decisión de aceptación o rechazo.

Base normativa: Resolución 14673 de 2025, artículos 5.10.20 y 5.10.21; Resolución 7038 de 2026.

FASE 9. GESTIÓN DE RIESGOS EN CONTRATACIÓN ESTATAL

Objetivo: Prevenir, detectar y controlar riesgos de corrupción, soborno y conflictos de interés en los procesos de contratación con entidades estatales, en los que la organización actúe como proponente, contratista, subcontratista o proveedor de bienes o servicios al Estado.

A. Alcance y aplicabilidad

Esta fase se aplica a toda relación contractual o precontractual que el Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño Ltda. sostenga con entidades de naturaleza pública, incluyendo: participación en procesos de licitación, contratación directa, convenios interadministrativos, contratos de concesión, contratos de interventoría, contratos de prestación de servicios con entes gubernamentales y cualquier relación en la que la contraparte sea una entidad del Estado o una empresa con capital público mayoritario.

B. Controles en la etapa precontractual

- Identificar y documentar todos los procesos de contratación estatal en los que la empresa participe o tenga intención de participar.
- Aplicar debida diligencia reforzada sobre los funcionarios públicos y servidores del Estado involucrados en el proceso de contratación, verificando vínculos, conflictos de interés y antecedentes.
- Exigir declaración expresa de conflicto de interés a todos los colaboradores de la empresa que tengan participación directa o indirecta en la elaboración de propuestas o en la negociación con entidades estatales.
- Prohibir el pago de dádivas, comisiones, beneficios o cualquier forma de remuneración adicional a servidores públicos, intermediarios o gestores para favorecer la adjudicación de contratos.
- Prohibir el uso de intermediarios, gestores de contratos o terceros que actúen como puente entre la empresa y los funcionarios públicos para obtener información privilegiada, influir en decisiones o facilitar la adjudicación.
- Verificar que todas las propuestas o cotizaciones presentadas ante entidades estatales sean elaboradas con base en criterios técnicos y económicos objetivos, documentados y trazables.

	CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA.	Código:	PR8-GER
		Versión:	01
	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL	Fecha:	2026-05-15
		Página:	8 de 20

C. Controles en la etapa de ejecución contractual

- Garantizar que la ejecución de contratos con entidades estatales se realice exclusivamente conforme a las condiciones pactadas, sin pagos adicionales, complementos no autorizados ni concesiones no documentadas.
- Documentar toda modificación, adición, prórroga o ajuste al contrato estatal, asegurando que cuente con soporte técnico, jurídico y financiero suficiente.
- Prohibir la subcontratación no autorizada o el uso de terceros no declarados para la ejecución de contratos estatales.
- Implementar controles sobre los pagos realizados en el marco de contratos estatales: verificar que correspondan a prestaciones efectivamente ejecutadas y documentadas.
- Reportar de manera inmediata al Oficial de Cumplimiento o Suplente PTEE cualquier solicitud irregular proveniente de servidores públicos, supervisores o interventores del contrato estatal.

D. Controles sobre relacionamiento con servidores públicos

- Definir y comunicar internamente las reglas de relacionamiento con servidores públicos: qué está permitido, qué está prohibido y qué debe reportarse.
- Prohibir la entrega de regalos, hospitalidades, atenciones, donaciones o cualquier beneficio a servidores públicos o personas vinculadas a ellos, con independencia de su valor o intención declarada.
- Registrar toda visita oficial, reunión, comunicación formal o evento en el que participen servidores públicos relacionados con contratos o procesos licitatorios de la empresa.
- Aplicar las restricciones de la política de regalos y atenciones de manera reforzada cuando el destinatario sea un servidor público.

E. Documentación y trazabilidad

- Mantener un registro actualizado de todos los contratos estatales vigentes y cerrados, con las condiciones principales, las modificaciones, los pagos y el estado de ejecución.
- Conservar todos los soportes de participación en procesos de contratación estatal (propuestas, comunicaciones, actas, contratos, garantías, informes de ejecución y soportes de pago) durante el período exigido por la normativa aplicable.
- Incluir cláusulas anticorrupción en todos los contratos celebrados con entidades estatales y con subcontratistas que participen en la ejecución de contratos públicos.

Responsables: Oficial de Cumplimiento o Suplente PTEE; área jurídica y/o contractual; Gerente (Representante Legal) (aprobación de contratos y excepciones).

Evidencias: Registro de contratos estatales; declaraciones de conflicto de interés; registros de visitas y reuniones con servidores públicos; soportes de propuestas; contratos con cláusulas anticorrupción; reportes de irregularidades.

Base normativa: Resolución 14673 de 2025, artículos 5.10.18 y 5.10.22; Resolución 7038 de 2026; Ley 2195 de 2022.

FASE 10. GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS, REGALOS, ATENCIONES, DONACIONES Y PATROCINIOS

Objetivo: Establecer controles específicos sobre los escenarios de mayor sensibilidad ética que pueden comprometer la imparcialidad de las decisiones organizacionales.

	CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA.	Código:	PR8-GER
		Versión:	01
	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL	Fecha:	2026-05-15
		Página:	9 de 20

Actividades:

- Implementar la declaración periódica y actualizada de conflictos de interés para directivos, colaboradores y personas en cargos sensibles.
- Establecer reglas claras sobre la aceptación, entrega, prohibición, aprobación o reporte de regalos y atenciones, incluyendo umbrales de valor y excepciones autorizadas.
- Definir criterios de procedencia para donaciones, patrocinios o apoyos, verificando que no estén orientados a obtener ventajas indebidas.
- Prohibir pagos, ventajas o beneficios orientados a influir indebidamente en decisiones de terceros o servidores públicos.
- Documentar toda excepción autorizada y conservar el soporte de la aprobación.
- Escalar situaciones dudosas al Oficial de Cumplimiento o Suplente PTEE para análisis y decisión.

Responsables: Oficial de Cumplimiento o Suplente PTEE y todos los colaboradores.

Evidencias: Declaraciones de conflicto de interés; registro de regalos y atenciones; decisiones de aprobación o rechazo documentadas.

Base normativa: Resolución 14673 de 2025, artículos 5.10.18 y 5.10.22; Resolución 7038 de 2026.

FASE 11. INTEGRIDAD CONTABLE Y TRANSPARENCIA EMPRESARIAL

Objetivo: Garantizar que la información contable, financiera y documental refleje fielmente las operaciones y no sea utilizada para ocultar actos indebidos.

Actividades:

- Asegurar que toda operación económica tenga soporte verificable, completo y correspondiente con la realidad.
- Prohibir registros falsos, alterados, incompletos o carentes de justificación suficiente.
- Implementar controles específicos sobre caja, recaudo, egresos, reembolsos y ajustes contables.
- Garantizar trazabilidad completa de autorizaciones, comprobantes y soportes en todos los procesos financieros.
- Articular el PTEE con las políticas contables, documentales y de protección de datos personales.
- Implementar mecanismos de transparencia y rendición de cuentas interna, incluyendo informes periódicos a la Junta de Socios.
- Establecer controles para detectar y prevenir la creación de fondos reservados, facturas falsas o gastos ficticios que puedan usarse para financiar soborno o corrupción.

Responsables: Gerente (Representante Legal), Oficial de Cumplimiento o Suplente PTEE y área financiera.

Evidencias: Controles contables documentados; informes de rendición de cuentas; soportes de operaciones; política de protección de datos integrada.

Base normativa: Resolución 14673 de 2025, artículos 5.10.22 y 5.10.23; Resolución 7038 de 2026.

	CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA.	Código:	PR8-GER
		Versión:	01
	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL	Fecha:	2026-05-15
		Página:	10 de 20

FASE 12. MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y RÉGIMEN SANCIONATORIO INTERNO

Objetivo: Establecer el marco de medidas disciplinarias aplicables ante incumplimientos de las obligaciones del PTEE, articulando el programa con el Reglamento Interno de Trabajo y garantizando proporcionalidad, debido proceso y consistencia en la respuesta institucional.

FUNDAMENTO NORMATIVO

- Artículo 5.10.4 literal d de la Resolución 14673 de 2025: exige que el PTEE contemple expresamente un régimen de medidas disciplinarias internas frente a conductas que vulneren las obligaciones del programa.
- Resolución 7038 de 2026: ratifica la obligación y precisa los criterios de proporcionalidad e integración con el Reglamento Interno de Trabajo.
- Código Sustantivo del Trabajo — artículos 104 a 113: regulan el Reglamento Interno de Trabajo y el procedimiento disciplinario laboral.
- Reglamento Interno de Trabajo del Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño Ltda.: establece las faltas leves, graves y gravísimas, y las sanciones aplicables.

A. Principios del régimen disciplinario interno

- Legalidad: toda medida disciplinaria debe estar prevista en el Reglamento Interno de Trabajo aprobado y en las políticas del PTEE.
- Debido proceso: antes de aplicar cualquier sanción, se garantizará al trabajador el derecho a ser escuchado, a conocer los cargos y a presentar descargos.
- Proporcionalidad: la sanción debe ser proporcional a la gravedad de la conducta, los antecedentes del trabajador y el impacto real o potencial del incumplimiento.
- Tipicidad: solo pueden sancionarse conductas que estén expresamente descritas como falta en el Reglamento Interno de Trabajo o en las políticas internas debidamente aprobadas.
- Non bis in idem: ninguna conducta puede ser sancionada dos veces por la misma causa.
- Confidencialidad: el proceso disciplinario se tramita con reserva, protegiendo la dignidad del investigado y la integridad del proceso.

B. Conductas sujetas a medidas disciplinarias

Las siguientes conductas constituyen incumplimientos del PTEE y dan lugar a la aplicación del régimen disciplinario interno, conforme al artículo 5.10.4 literal d de la Resolución 14673 de 2025:

- Ofrecer, entregar o aceptar sobornos, dádivas, regalos o beneficios prohibidos para obtener o mantener ventajas indebidas.
- Participar o facilitar actos de corrupción activa o pasiva, directamente o a través de terceros.
- Omitir la declaración de conflictos de interés exigida por el PTEE.
- Incumplir las restricciones sobre regalos, atenciones, hospitalidades, donaciones o patrocinios definidas en las políticas del programa.
- Alterar, falsificar, destruir u ocultar documentos, registros contables o soportes de la empresa.
- Realizar pagos no autorizados o fuera de los procedimientos establecidos.
- Omitir el reporte de hechos de corrupción o soborno a través de los canales establecidos, teniendo conocimiento de ellos.

	CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA.	Código:	PR8-GER
		Versión:	01
	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL	Fecha:	2026-05-15
		Página:	11 de 20

- Ejercer represalias, hostigamiento o presión indebida contra denunciantes, testigos o personas que hayan colaborado en una investigación interna.
- Incumplir las restricciones en materia de contratación estatal establecidas en la Fase 9 del presente programa.
- Usar información confidencial de la empresa para obtener beneficios personales o favorecer a terceros.

C. Clasificación de faltas y sanciones aplicables

Las conductas descritas se clasifican en faltas leves, graves o gravísimas conforme al Reglamento Interno de Trabajo vigente, que determina las sanciones aplicables para cada categoría:

Clasificación	Ejemplos de conducta	Sanción prevista en RIT
Falta leve	Incumplir sin dolo el deber de declaración de conflicto de interés; entregar un regalo de bajo valor sin autorización previa.	Llamado de atención verbal o escrito, conforme al Reglamento Interno de Trabajo.
Falta grave	Recibir o entregar beneficios prohibidos; omitir el reporte de un hecho de corrupción conocido; incumplir restricciones de contratación estatal.	Suspensión sin goce de salario por los días previstos en el Reglamento Interno de Trabajo.
Falta gravísima	Ofrecer o pagar sobornos; participar en corrupción activa; ejercer represalias contra denunciantes; alterar o destruir documentos del PTEE.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa, conforme al artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

D. Procedimiento disciplinario

- Apertura: el Oficial de Cumplimiento o Suplente PTEE o el Gerente (Representante Legal) inician el proceso disciplinario cuando reciben un reporte, una denuncia o detectan un incumplimiento durante el monitoreo.
- Notificación: se comunica formalmente al trabajador la conducta que se le atribuye, los hechos relevantes y los derechos que le asisten durante el proceso.
- Descargos: el trabajador tiene el derecho a presentar sus descargos de manera verbal o escrita, a aportar pruebas y a ser asistido si así lo solicita.
- Análisis: el Oficial de Cumplimiento o Suplente PTEE, con apoyo del área jurídica cuando sea necesario, analiza los descargos, las pruebas aportadas y el contexto de la conducta.
- Decisión: se adopta la decisión motivada, determinando si la conducta configura falta, su clasificación y la sanción aplicable conforme al Reglamento Interno de Trabajo.
- Notificación de la decisión: se comunica formalmente la decisión al trabajador, con indicación del recurso disponible y el plazo para interponerlo.
- Documentación: todo el proceso disciplinario queda documentado en el expediente, con reserva de su contenido conforme a las reglas de confidencialidad del programa.

	CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA.	Código:	PR8-GER
		Versión:	01
	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL	Fecha:	2026-05-15
		Página:	12 de 20

E. Articulación con el Reglamento Interno de Trabajo

El régimen disciplinario del PTEE se articula integralmente con el Reglamento Interno de Trabajo del Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño Ltda., que:

- Define la lista de faltas leves y graves aplicables al personal vinculado mediante contrato de trabajo.
- Establece el procedimiento de descargos, la notificación y los recursos procedentes, conforme a los artículos 104 a 113 del Código Sustantivo del Trabajo.
- Determina las sanciones máximas aplicables (suspensión hasta por ocho días por primera vez; hasta dos meses en caso de reincidencia), así como las causales de terminación con justa causa.
- Aplica de manera complementaria al régimen del PTEE: cuando una conducta esté prevista en ambos instrumentos, se aplica la sanción más favorable conforme al principio de proporcionalidad.

Para contratistas, proveedores y aliados, las medidas disciplinarias se instrumentalizan a través de las cláusulas anticorrupción incluidas en los contratos, que pueden incluir multas, terminación del contrato y reportes a autoridades.

Responsables: Gerente (Representante Legal) (decisión en faltas graves y gravísimas); Oficial de Cumplimiento o Suplente PTEE (instrucción del proceso); área jurídica (apoyo en casos complejos).

Evidencias: Expediente disciplinario completo; acta de notificación de cargos; documento de descargos; decisión motivada; notificación al trabajador; registro de sanciones.

Base normativa: Resolución 14673 de 2025, artículo 5.10.4 literal d; Resolución 7038 de 2026; Reglamento Interno de Trabajo; Código Sustantivo del Trabajo, artículos 104 a 113.

FASE 13. CANAL DE DENUNCIAS, NO REPRESALIAS Y PROTECCIÓN INTEGRAL DEL DENUNCIANTE

Objetivo: Recibir, analizar, tramitar y cerrar reportes de posibles conductas contrarias al PTEE, garantizando canales accesibles, seguros y efectivos; y asegurando la protección integral del denunciante conforme al artículo 5.10.24 de la Resolución 14673 de 2025 y la Resolución 7038 de 2026.

A. Canales de denuncia habilitados

La organización mantiene activos los siguientes canales, que deben ser accesibles, operativos y conocidos por todos los empleados, contratistas y contrapartes:

- Buzón de denuncias físico: ubicado en lugar visible dentro de las instalaciones, bajo custodia exclusiva del Oficial de Cumplimiento o Suplente. Apertura mínima semanal con registro de documentos recibidos.
- Correo electrónico exclusivo: dirección confidencial administrada únicamente por el Oficial de Cumplimiento o Suplente, publicada en la intranet y los manuales internos. Acceso restringido y auditado.
- Canal verbal con registro: el denunciante puede acudir directamente al Oficial de Cumplimiento o Suplente. Se levanta acta de la denuncia verbal, firmada por el denunciante si lo desea; en caso de anonimato, se registran los hechos relatados.
- Canal externo — Superintendencia de Transporte: la organización publica y comunica internamente los canales habilitados por la entidad de supervisión.

	CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA.	Código:	PR8-GER
		Versión:	01
	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL	Fecha:	2026-05-15
		Página:	13 de 20

- Canal externo — Secretaría de Transparencia: para hechos de corrupción o soborno transnacional, se divulga el canal habilitado por la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República.

B. Operación del sistema de denuncias

- Los canales se revisan con una frecuencia mínima semanal. Toda denuncia recibida se registra con número de radicación, fecha y hora de recepción.
- Se realiza análisis inicial dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la recepción para determinar pertinencia, gravedad y necesidad de escalamiento.
- El escalamiento sigue tres niveles: Oficial de Cumplimiento o Suplente (nivel 1), Gerente (Representante Legal) (nivel 2) y Junta de Socios (nivel 3), según la criticidad del hecho.
- Toda la gestión (recepción, análisis, acciones, decisión y cierre) queda documentada en el expediente de la denuncia.

GARANTÍAS DE PROTECCIÓN AL DENUNCIANTE — Artículo 5.10.24 de la Resolución 14673 de 2025 y Resolución 7038 de 2026

- PROHIBICIÓN ABSOLUTA DE REPRESALIAS: queda expresamente prohibido cualquier acto de represalia, discriminación, hostigamiento, acoso, presión indebida, cambio desfavorable de condiciones laborales, descenso de cargo, pérdida de beneficios, exclusión de procesos o cualquier otra medida adversa contra el denunciante, con independencia del resultado de la investigación.
- CONFIDENCIALIDAD DE LA IDENTIDAD: la identidad del denunciante es un dato estrictamente protegido. Solo el Oficial de Cumplimiento o Suplente y, cuando sea estrictamente necesario, el Gerente (Representante Legal) o un asesor externo designado podrán conocerla. Queda prohibido revelarla a terceros, a las personas investigadas o a cualquier área no autorizada. La violación de esta regla constituye falta grave sujeta a sanción disciplinaria.
- ANONIMATO GARANTIZADO: los canales permiten la presentación anónima de denuncias. No se requiere identificación como condición para recibir y tramitar la denuncia. Las denuncias anónimas reciben el mismo tratamiento que las identificadas.
- RESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL: el Gerente (Representante Legal) y la Junta de Socios son responsables de garantizar que no se produzcan represalias. Cualquier reporte de represalias se investiga de manera inmediata y prioritaria como hecho independiente.
- PROTECCIÓN LABORAL EFECTIVA: si el denunciante es empleado y reporta riesgo de represalia, puede acudir al Oficial de Cumplimiento o Suplente, al Gerente (Representante Legal) o directamente a la Junta de Socios cuando los anteriores sean parte del conflicto. La empresa adopta medidas de protección dentro de los tres (3) días hábiles siguientes.
- MEDIDAS DE SEGURIDAD PARA LA IDENTIDAD: los registros de denuncias identificadas se almacenan en sistemas de acceso restringido; los expedientes físicos se custodian bajo llave; la identidad del denunciante no se incluye en informes generales ni en comunicaciones dirigidas a áreas distintas al Oficial de Cumplimiento o Suplente.

	CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA.	Código:	PR8-GER
		Versión:	01
	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL	Fecha:	2026-05-15
		Página:	14 de 20

C. Denuncias de mala fe

La protección descrita aplica exclusivamente a denuncias presentadas de buena fe. Las denuncias que se demuestren fueron presentadas con conocimiento de su falsedad o con el propósito exclusivo de causar daño a terceros pueden dar lugar a acciones disciplinarias. Esta excepción debe aplicarse con cautela y nunca puede utilizarse para desincentivar denuncias legítimas.

Responsables: Oficial de Cumplimiento o Suplente PTEE (administración del sistema); Gerente (Representante Legal) y Junta de Socios (garantía institucional); Control Interno (verificación de la operación del canal).

Evidencias: Registro de denuncias con radicación y estado; expediente con trazabilidad completa; actas de investigación; constancia de canales activos; registros de capacitación sobre el sistema; protocolo de protección al denunciante.

Base normativa: Resolución 14673 de 2025, artículo 5.10.24; Resolución 7038 de 2026.

FASE 14. REPORTES EXTERNOS

Objetivo: Cumplir los reportes externos asociados a hechos de corrupción o soborno transnacional ante las autoridades competentes, de manera oportuna y con la documentación requerida.

Actividades:

- Evaluar si los hechos detectados deben reportarse a la UIAF, conforme al artículo 5.10.27 de la Resolución 14673 de 2025 y la Resolución 7038 de 2026.
- Evaluar si los hechos detectados deben reportarse a la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República.
- Preparar y enviar el reporte dentro de los criterios, formatos y canales aplicables, con la información requerida por cada autoridad.
- Conservar los soportes del envío, el análisis previo y la decisión de reportar o de no reportar.
- Documentar contingencias o imposibilidad técnica de reporte cuando corresponda.

Responsables: Oficial de Cumplimiento o Suplente PTEE, con apoyo del Gerente (Representante Legal).

Evidencias: Constancias de reporte; análisis previo; soportes de los hechos reportados; registros de contingencia.

Base normativa: Resolución 14673 de 2025, artículo 5.10.27; Resolución 7038 de 2026.

FASE 15. DOCUMENTACIÓN, ARCHIVO Y CONSERVACIÓN

Objetivo: Mantener documentación suficiente, íntegra y trazable sobre el funcionamiento del PTEE, conservada conforme a la normativa aplicable.

Actividades:

- Conservar políticas, manuales, actas, informes, matrices, denuncias y soportes del programa, debidamente fechados, versionados y con trazabilidad del responsable.
- Mantener expedientes completos de debida diligencia de contrapartes y de investigaciones disciplinarias internas.
- Registrar fecha, responsable y trazabilidad de cada validación o actualización del sistema.

	CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA.	Código:	PR8-GER
		Versión:	01
	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL	Fecha:	2026-05-15
		Página:	15 de 20

- Proteger la confidencialidad de la información sensible, incluyendo la identidad de los denunciantes y el contenido de las investigaciones disciplinarias.
- Aplicar las políticas de archivo y protección de datos personales vigentes.

Responsables: Oficial de Cumplimiento o Suplente PTEE y responsable de gestión documental.

Evidencias: Expedientes de contraparte y disciplinarios; matriz documental; historial de versiones; registros de acceso restringido a documentación sensible.

Base normativa: Resolución 14673 de 2025, artículo 5.10.25; Resolución 7038 de 2026.

FASE 16. DIVULGACIÓN, CAPACITACIÓN Y CULTURA ÉTICA

Objetivo: Promover una cultura institucional de integridad y asegurar que todos los niveles de la organización conozcan y apliquen las obligaciones del PTEE.

Actividades:

- Diseñar el Plan Anual de Capacitación PTEE, con temas, público objetivo, responsables, fechas y metodología.
- Capacitar a directivos, colaboradores y terceros relevantes: qué es el PTEE, cuáles son sus obligaciones individuales, cómo identificar señales de alerta, cómo usar el canal de denuncias y cómo se protege al denunciante.
- Capacitar con mayor profundidad a quienes gestionan contratos estatales, relaciones con servidores públicos, pagos y decisiones de alta discrecionalidad.
- Divulgar al menos una vez al año las políticas, el canal de denuncias y las reglas de comportamiento a través de campañas internas.
- Evaluar la comprensión y apropiación del programa mediante evaluaciones de conocimiento y encuestas de percepción.

Responsables: Oficial de Cumplimiento o Suplente PTEE y Talento Humano.

Evidencias: Plan anual de capacitación; listas de asistencia firmadas; materiales de capacitación; evaluaciones de conocimiento; registros de campañas.

Base normativa: Resolución 14673 de 2025, artículo 5.10.26; Resolución 7038 de 2026.

FASE 17. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Objetivo: Verificar la efectividad del PTEE y actualizarlo frente a cambios normativos, operativos o de riesgo.

Actividades:

- Elaborar informes periódicos de gestión para la Junta de Socios, con resultados del PTEE, hallazgos relevantes y medidas adoptadas.
- Hacer seguimiento al cumplimiento del Plan de Trabajo PTEE y verificar el cierre efectivo de cada acción.
- Revisar indicadores, hallazgos, denuncias y cambios del entorno normativo (incluyendo las modificaciones de la Resolución 7038 de 2026 y futuras normas aplicables).
- Actualizar matrices, políticas, procedimientos y el Reglamento Interno de Trabajo cuando sea necesario para mantener la alineación con el marco regulatorio vigente.
- Coordinar revisiones independientes o de auditoría como buena práctica institucional.
- Documentar los planes de mejora, los responsables y el estado de ejecución de cada acción.

	CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA.	Código:	PR8-GER
		Versión:	01
	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL	Fecha:	2026-05-15
		Página:	16 de 20

Responsables: Oficial de Cumplimiento o Suplente PTEE, Gerente (Representante Legal) y Junta de Socios.

Evidencias: Informes periódicos; plan de mejora con seguimiento; actas de presentación a la Junta de Socios; nuevas versiones documentales aprobadas.

Base normativa: Resolución 14673 de 2025, artículos 5.10.11 a 5.10.13; Resolución 7038 de 2026.

9. MATRIZ DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO PTEE

La siguiente matriz vincula cada requisito de la Resolución 14673 de 2025 —ajustado por la Resolución 7038 de 2026— con la actividad de cumplimiento, el responsable y la evidencia correspondiente:

Artículo	Requisito Normativo	Actividad de Cumplimiento	Responsable	Evidencia
5.10.3	Verificar aplicabilidad del PTEE.	Fase 1: diagnóstico normativo y adopción formal.	Oficial de Cumplimiento o Suplente PTEE	Informe de aplicabilidad.
5.10.4 lit. d	Régimen de medidas disciplinarias internas.	Fase 12: régimen disciplinario articulado con RIT.	Rep. Legal / Oficial de Cumplimiento o Suplente	Expedientes disciplinarios.
5.10.4 (demás)	Contenido mínimo del PTEE.	Fases 1 a 17: implementación integral del programa.	Oficial de Cumplimiento o Suplente PTEE	Manual y procedimiento aprobados.
5.10.5	Políticas de cumplimiento.	Fase 2: emisión de política marco y específica.	Junta de Socios / Rep. Legal	Políticas aprobadas.
5.10.6	Manual de procedimientos.	Fase 2: adopción del manual y del procedimiento.	Junta de Socios / Oficial Cumpl.	Manual aprobado.
5.10.7	Código de ética y buen gobierno.	Fase 2: actualización del código y divulgación.	Junta de Socios	Código aprobado.
5.10.8	Estructura organizacional del PTEE.	Fase 2: formalización del rol y articulación.	Junta de Socios / Rep. Legal	Organigrama y actas.
5.10.9	Obligaciones del máximo órgano social.	Fases 2, 12 y 17: aprobación, designación y seguimiento.	Junta de Socios	Actas e informes.

	CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA.	Código:	PR8-GER
		Versión:	01
	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL	Fecha:	2026-05-15
		Página:	17 de 20

5.10.10	Obligaciones del Gerente (Representante Legal).	Fases 2, 3, 9 y 12: presentación, recursos y disciplina.	Gerente (Representante Legal)	Soportes de gestión.
5.10.11	Obligaciones del Oficial de Cumplimiento o Suplente.	Fases 1 a 17: liderazgo integral del sistema.	Oficial de Cumplimiento o Suplente PTEE	Informes y registros.
5.10.12	Rol de revisoría fiscal.	Fase 17: comunicación de hallazgos y alertas.	Revisoría fiscal	Informe o comunicación.
5.10.13	Auditoría interna como buena práctica.	Fase 17: revisión independiente y mejora continua.	Auditoría interna	Informe de revisión.
5.10.14	Requisitos del oficial.	Fase 3: verificación de perfil e idoneidad.	Junta de Socios / Rep. Legal	Hoja de vida y certificaciones.
5.10.15	Etapas del PTEE.	Fases 4 a 7: identificación, medición, control y monitoreo.	Oficial de Cumplimiento o Suplente PTEE	Metodología y matrices.
5.10.16	Identificación del riesgo.	Fase 4: matriz PTEE con categoría de contratación estatal.	Oficial de Cumplimiento o Suplente PTEE	Matriz de riesgos.
5.10.17	Medición del riesgo.	Fase 5: valoración de riesgo inherente y residual.	Oficial de Cumplimiento o Suplente PTEE	Matriz valorada.
5.10.18	Control del riesgo.	Fases 6 y 9: controles por proceso y contratación estatal.	Líderes de proceso / Oficial Cumpl.	Matriz de controles.
5.10.19	Monitoreo del riesgo.	Fase 7: indicadores, alertas y revisiones periódicas.	Oficial de Cumplimiento o Suplente PTEE	Informes de monitoreo.
5.10.20	Debida diligencia mínima.	Fase 8: verificación básica de contrapartes.	Compras / Jurídica / Cumplimiento	Expediente de contraparte.
5.10.21	Debida diligencia intensificada.	Fase 8: revisión reforzada a contrapartes de alto riesgo.	Oficial de Cumplimiento o Suplente PTEE	Informe DDI.

	CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA.		Código:	PR8-GER
	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL		Versión:	01
			Fecha:	2026-05-15
			Página:	18 de 20

5.10.22	Integridad contable.	Fases 9 y 11: controles sobre soportes, pagos y registros.	Financiera / Rep. Legal	Soportes y controles.
5.10.23	Transparencia empresarial.	Fase 11: trazabilidad y mecanismos de transparencia.	Rep. Legal / Oficial Cumpl.	Reportes y registros.
5.10.24	Canal de denuncias y no represalias.	Fase 13: canal, protección al denunciante y no represalias.	Oficial de Cumplimiento o Suplente PTEE	Registro de denuncias y protocolo.
5.10.25	Documentación del PTEE.	Fase 15: conservación documental y trazabilidad.	Oficial de Cumplimiento o Suplente PTEE	Expediente PTEE.
5.10.26	Capacitación y divulgación.	Fase 16: plan anual de formación y evidencia de ejecución.	Oficial Cumpl. / Talento Humano	Cronograma y listas.
5.10.27	Reportes de actos de corrupción.	Fase 14: evaluación y envío de reportes externos.	Oficial de Cumplimiento o Suplente PTEE	Soportes de reporte.
Res. 7038/2026	Ajustes y complementos al PTEE.	Integrada en todas las fases del programa.	Oficial de Cumplimiento o Suplente PTEE	Versión actualizada del programa.

10. REGISTROS ASOCIADOS

- Actas de junta de socios.
- Informes del Oficial de Cumplimiento o Suplente.
- Registros de regalos, atenciones, donaciones o patrocinios.
- Bitácora de alertas y denuncias.
- Soportes de capacitaciones.
- Planes de mejora.
- Soportes de reportes externos.
- Expedientes disciplinarios.
- Registro de contratos estatales y declaraciones de conflicto de interés.
- MA3-GER MANUAL SARLAFT Y PTEE.
- MA3-GER-FT1 PERFIL DE RIESGOS.
- PO4-GER POLÍTICA SARLAFT Y PTEE.
- RE2-GER CÓDIGO DE ÉTICA.
- PR7-GER-FT2 DECLARACIÓN DE CONFLICTOS.
- PR3-GER-FT1 MATRIZ DE GESTIÓN DE RIESGOS.
- PR7-GER PROCEDIMIENTO INTEGRADOR SARLAFT - PTEE.

	CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA.	Código:	PR8-GER
		Versión:	01
	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL	Fecha:	2026-05-15
		Página:	19 de 20

- PR9-GER PROCEDIMIENTO DE CONTRAPARTES Y REPORTES.
- PR9-GER-FT1 CONOCIMIENTO DE LA CONTRAPARTE.
- Reglamento Interno de Trabajo.

11. OBSERVACIÓN DE ARTICULACIÓN CON OTROS SISTEMAS

Este procedimiento es exclusivo para PTEE. Puede articularse con el SARLAFT, el sistema de gestión documental, el sistema contable y financiero, la seguridad de la información, la gestión contractual, el Reglamento Interno de Trabajo y el gobierno corporativo. Sin embargo, su finalidad no es reemplazar el SARLAFT, sino desarrollar de manera autónoma y suficiente las obligaciones de ética, transparencia, anticorrupción y prevención del soborno transnacional. La Resolución 7038 de 2026 constituye la norma de referencia más reciente en materia de PTEE para sujetos vigilados por la Superintendencia de Transporte. Sus disposiciones prevalecen en lo que resulten más recientes o específicas frente a la Resolución 14673 de 2025.

12. RECOMENDACIÓN DE USO

Este documento puede utilizarse como: procedimiento institucional PTEE, capítulo del manual de cumplimiento, base para aprobación por la Junta de Socios, insumo para auditoría y soporte para la construcción de formatos, matrices, controles y el régimen disciplinario del programa.

	CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA.	Código:	PR8-GER
		Versión:	01
	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL	Fecha:	2026-05-15
		Página:	20 de 20

13. ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DEL DOCUMENTO

Tabla 1.

Elaboración y aprobación de documentos

Elaborado:	Revisado:	Aprobado:
Se firma en original	Se firma en original	Se firma en original
Contratista – Experto Técnico	Control Interno	Gerencia

14. REGISTRO DE CAMBIOS

Tabla 2.

Registro de cambios.

Fecha	Versión	Descripción del cambio
2026-05-15	01	Se establece como procedimiento integrador, orientado al cumplimiento de la Resolución 14673 de 2025 sobre Programas de Transparencia y Ética Empresarial, bajo el marco normativo incorporando la Resolución 7038 de 2026. Se añade la Fase 9 de Gestión de Riesgos en Contratación Estatal. Se añade la Fase 12 de Medidas Disciplinarias y Régimen Sancionatorio Interno conforme al artículo 5.10.4 literal d de la Resolución 14673 de 2025, articulada con el Reglamento Interno de Trabajo. Se amplía la Fase 13 con el desarrollo detallado de canales de denuncia, prohibición de represalias y medidas de protección integral del denunciante conforme al artículo 5.10.24.