	<b>CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA.</b>  <b>INFORME DE AUDITORÍA</b>	<b>F-CI-02</b> <b>VERSIÓN 1</b> <b>2025-02-12</b>
---	---	---

## INFORME DE AUDITORIA

<b>FECHA DE EMISIÓN DEL INFORME</b>	<b>Día:</b> 28	<b>Mes:</b> 04	<b>Año:</b> 2025
-------------------------------------	----------------	----------------	------------------

<b>Aspecto Evaluable (Unidad Auditable):</b>	AUDITORIA DE TALENTO HUMANO
<b>Líderes del Proceso:</b>	JUAN CARLOS CABRERA ESTRADA (Representante Legal)
<b>Objetivo de la Auditoría:</b>	Evaluar la conformidad del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano con los lineamientos del Sistema Integrado de Gestión del CDAN, así como con la normatividad vigente aplicable en materia de talento humano. Igualmente, verificar la gestión de los riesgos legales derivados del incumplimiento de dicho proceso y el grado de compromiso de la Alta Dirección frente a la promoción y socialización del Código de Integridad y los principios del servicio público establecidos por la Función Pública
<b>Alcance de la Auditoría:</b>	La auditoría se realizará del 22 al 29 de abril de 2025 en las instalaciones del Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño Ltda., ubicado en la calle 19A No. 42-50 del Municipio de Pasto, en la gerencia de la empresa para las operaciones realizadas entre el 2 de enero al 30 de marzo de 2025, incluyendo todas las actividades de la Gestión Estratégica del Talento Humano, tomando como base (criterios de auditoria) todas las normas legales aplicables a las empresas de economía mixta en materia de Talento Humano.
<b>Criterios de la Auditoría:</b>	Los registrados en el alcance de la auditoria

Reunión de Apertura					Ejecución de la Auditoría				Reunión de Cierre				
Día	23	Mes	04	Año 2025	Desde	22/04/2025 D / M / A	Hasta	29/04/2025 D / M / A	Día	29	Mes	04	Año 2025

<b>Apoyo oficina de Control Interno</b>	<b>Auditor Líder</b>
Paula Andrea Carvajal Castro	No Aplica

### PRINCIPALES SITUACIONES DETECTADAS/ RESULTADOS DE LA AUDITORÍA / RECOMENDACIONES


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



	<p><b>CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA.</b></p> <p><b>INFORME DE AUDITORÍA</b></p>	<p><b>F-CI-02</b> <b>VERSIÓN 1</b> <b>2025-02-12</b></p>
---	--	--

## **HALLAZGO N° 1: Socialización del reglamento interno de trabajo al personal del CDA**

### **Condiciones:**

Durante la auditoría al proceso de Talento Humano, se evidenció que el Reglamento Interno de Trabajo fue aprobado por la junta socios, cumpliendo con los requisitos formales establecidos en la normatividad laboral. Sin embargo, a la fecha de la auditoría, dicho reglamento no ha sido socializado con los trabajadores de la entidad, a pesar de que su entrada en vigor requiere dicha divulgación para ser plenamente aplicable

### **Criterio:**

- Artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo establece que el Reglamento Interno de Trabajo debe ser dado a conocer a los trabajadores una vez aprobado.
- Circular 047 de 2021 del Ministerio del Trabajo reitera la importancia de socializar los documentos que regulan las relaciones laborales para garantizar el principio de legalidad y el derecho a la información.
- Política de Talento Humano de la entidad enfatiza el compromiso con la transparencia, la comunicación interna y el cumplimiento de la normativa laboral.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Componente de Gestión del Talento Humano, promueve la comunicación efectiva de políticas y reglamentos que impactan directamente al personal.

### **Causas:**

- Concentración de funciones estratégicas y operativas en cabeza del representante legal, quien también actúa como jefe de Talento Humano, lo que ha dificultado la gestión oportuna de los procesos de divulgación y comunicación organizacional.

### **Consecuencias:**

- Desconocimiento por parte del personal de las normas, derechos y deberes laborales que rigen la relación de trabajo.
- Posibles conflictos laborales derivados de la falta de claridad sobre el marco normativo aplicable.
- Riesgo de sanciones administrativas por parte del Ministerio del Trabajo por incumplimiento de deberes legales.
- Débil implementación del MIPG en su componente de gestión del talento humano, afectando la cultura organizacional y la gobernanza.

**Recomendaciones:**

- Socializar de manera inmediata el Reglamento Interno de Trabajo a todos los trabajadores de la entidad mediante medios físicos o digitales verificables.
- Dejar constancia escrita de la entrega y explicación del reglamento a cada funcionario, preferiblemente con firma de recibido o registro en medio digital institucional.
- Diseñar e implementar un procedimiento formal para la divulgación de documentos normativos internos que incluyan cronogramas, responsables y canales de comunicación.
- Evaluar la posibilidad de delegar funciones específicas del área de Talento Humano a personal de apoyo o asesores, para evitar conflictos de interés y garantizar la gestión efectiva de los procesos laborales

**HALLAZGO N° 2:** Ausencia de socialización permanente del Código de Integridad a los trabajadores de la entidad

**Condiciones:**

Se evidenció que el Código de Integridad adoptado por la entidad, en cumplimiento de los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), no ha sido objeto de procesos de socialización permanente y sistemática entre los funcionarios. No se encontraron evidencias de capacitaciones, actividades pedagógicas, campañas internas ni registros que den cuenta de una estrategia continua para la apropiación de los valores que lo componen: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.

**Criterio:**

- Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG: Establece que las entidades deben promover la apropiación del Código de Integridad mediante acciones de sensibilización permanentes.
- Directiva Presidencial 02 de 2019: Define la obligatoriedad de implementar estrategias de comunicación interna para fortalecer la cultura de integridad en las entidades públicas.
- Principios del Sistema de Control Interno (Ley 87 de 1993): Promueven el fortalecimiento de valores éticos como base para una gestión transparente y eficaz.
- Código de Ética de la entidad (si aplica): Refuerza la necesidad de promover la integridad como valor organizacional.



**Causas:**

- Falta de planificación en la ejecución de estrategias de comunicación interna sobre el Código de Integridad y ausencia de un responsable designado formalmente para liderar la promoción de la cultura ética dentro de la entidad.
- Falta de delegación a los líderes de área la divulgación del código de integridad
- Priorización de actividades operativas y administrativas por parte del representante legal, lo que ha dejado en segundo plano las acciones formativas y pedagógicas relacionadas con los valores institucionales.

**Consecuencias:**

- Bajo nivel de conocimiento y apropiación de los valores institucionales por parte del talento humano.
- Riesgo de comportamientos no alineados con los principios éticos institucionales.
- Debilitamiento del ambiente de control y de la cultura organizacional basada en la integridad.
- Pérdida de oportunidades para prevenir situaciones de corrupción o conflicto de interés.

**RECOMENDACIONES:**

1. Diseñar e implementar un plan institucional de capacitaciones el Código de Integridad, para desarrollar actividades periódicas de sensibilización y apropiación dirigidas a todos los trabajadores del CDA de Nariño.
2. Asignar un responsable institucional para liderar la estrategia de promoción de la integridad y velar por su ejecución continua.
3. Utilizar diversos canales de comunicación interna (correo institucional, cartelera, reuniones, medios digitales) para reforzar constantemente los valores del Código de Integridad.
4. Medir el nivel de apropiación del Código de Integridad mediante encuestas internas u otras herramientas de evaluación, y ajustar las estrategias según los resultados.

**CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA**

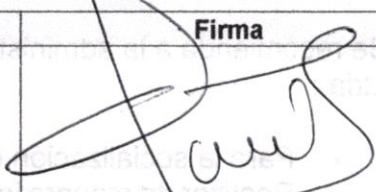
Como resultado de la auditoría al proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano del CDA de Nariño, se concluye que, si bien existen avances formales como la aprobación del Reglamento Interno de Trabajo y la adopción del Código de Integridad, se evidencian debilidades en su implementación práctica debido a la falta de socialización efectiva y sostenida con los trabajadores.



Asimismo, se observó una limitada planificación y ejecución de estrategias de comunicación interna, lo cual ha afectado la apropiación de los valores institucionales y la aplicación del marco normativo laboral. Estas deficiencias se deben, en parte, a la concentración de funciones en el representante legal sin delegación adecuada ni apoyo técnico especializado.

Lo anterior representa un riesgo para el cumplimiento normativo, el fortalecimiento de la cultura organizacional y la consolidación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), por lo que se recomienda adoptar medidas correctivas que garanticen una gestión más eficiente, ética y participativa del talento humano.

**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 del Talento Humano

**Objetivo de la Auditoria:** Evaluar la conformidad del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano con los lineamientos del Sistema Integrado de Gestión del CDAN, así como con la normatividad vigente aplicable en materia de talento humano. Igualmente, verificar la gestión de los riesgos legales derivados del incumplimiento de dicho proceso y el grado de compromiso de la Alta Dirección frente a la promoción y socialización del Código de Integridad y los principios del servicio público establecidos por la Función Pública.

**Alcance de la Auditoria:** La auditoría se realizará del 22 al 29 de abril de 2025 en las instalaciones del Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño Ltda., ubicado en la calle 19A No. 42-50 del Municipio de Pasto, en la gerencia de la empresa para las operaciones realizadas entre el 2 de enero al 30 de marzo de 2025, incluyendo todas las actividades de la Gestión Estratégica del Talento Humano, tomando como base (criterios de auditoria) todas las normas legales aplicables a las empresas de economía mixta en materia de Talento Humano.



### **Resumen de los hallazgos u observaciones encontradas:**

La auditoría identificó las siguientes deficiencias significativas en la gestión financiera:

1. Aunque el reglamento fue aprobado por la junta de socios, no ha sido debidamente divulgado entre los trabajadores, lo cual impide su aplicación efectiva y genera riesgos laborales y legales.
2. No se encontraron evidencias de capacitaciones ni estrategias institucionales que promuevan la apropiación de los valores éticos (honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia), afectando la cultura organizacional.

### **Recomendaciones:**

Se recomienda a la administración del Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño Ltda.:

- Para la socialización del reglamento interno de trabajo al personal del CDA: Realizar de manera inmediata la socialización formal del Reglamento Interno de Trabajo con todos los trabajadores del CDA de Nariño, utilizando medios físicos o digitales institucionales y dejando constancia de su recepción, a fin de garantizar su aplicación efectiva y cumplimiento legal.
- Para la Ausencia de socialización permanente del Código de Integridad a los trabajadores de la entidad: Diseñar e implementar un plan institucional de sensibilización sobre el Código de Integridad, con actividades periódicas dirigidas a todo el personal, asegurando la asignación de un responsable que lidere su divulgación y uso continuo de canales internos de comunicación.

### **Conclusiones:**

La auditoría evidenció avances formales en el proceso de Talento Humano, pero también debilidades importantes en su implementación, especialmente en aspectos de comunicación y apropiación normativa. La falta de planificación de socialización de la documentación, planes, manuales o normativas aprobadas para el personal de la empresa.