



**Resolución No. 063  
29 de junio de 2023**

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECI Y SE CREA EL COMITÉ INSTITUCIONAL DE COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO DE INDERCULTURA PUTUMAYO.”**

EL GERENTE DE EL INSTITUTO DE CULTURA, DEPORTES, LA EDUCACIÓN FÍSICA Y RECREACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL PUTUMAYO, INDERCULTURA PUTUMAYO, en ejercicio de las facultades legales y estatutarias, en especial las que le confiere el artículo 305 de la Constitución Política, y demás normas concordantes y el decreto 1499 de 2017,

**CONSIDERANDO:**

1. Que la Constitución Política de Colombia señala que la Administración pública tendrá un Sistema de Control Interno para lo cual las autoridades administrativas están obligadas a diseñar, aplicar métodos y procedimientos, según la naturaleza de sus funciones.
2. Que la Ley 87 de 1993, el Control Interno está integrado por el esquema de organización y el conjunto de planes, métodos, principios normas procedimientos y mecanismos de verificación y adoptados por la Institución, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información de los recursos, se lleven a cabo de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la alta dirección y en atención a las metas u objetivos previstos.
3. Que el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, establece la Integración de Sistemas de Gestión en uno solo, los Sistemas de Gestión de la Calidad que trata la Ley 872 de 2003 y de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998. El Sistema de Gestión deberá articularse con los Sistemas Nacional e Institucional de Control Interno consagrado en la Ley 87 de 1993 y en los artículos 27 al 29 de la Ley 489 de 1998, de tal manera que permita el fortalecimiento de los mecanismos, métodos y procedimientos de control al interior de los organismos y entidades del Estado.
4. Que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, promueve el mejoramiento continuo de las entidades, razón por la cual éstas deben establecer acciones, métodos, procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para la prevención y evaluación de éste. El Control Interno, constituye la séptima dimensión, es la clave para asegurar razonablemente que las demás dimensiones de MIPG cumplan su propósito.





5. Que el Modelo Estándar de Control Interno - MECI, según el artículo 2.2.23.2 del Título 23 del Decreto NO 1499 de 2017, se desarrolla en detalle en el Manual Operativo del Sistema Integrado de Planeación y Gestión.
6. Que con el desarrollo de la dimensión "Control Interno" y la implementación de la política que la integra, se logra cumplir el objetivo de MIPG: "Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua"
7. Que se requiere fortalecer el Control Interno en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden Territorial creando instancias de coordinación y articulación que permitan mejorar el ejercicio de la auditoría interna y la colaboración interinstitucional.
8. Que es necesario regular la organización de las Oficinas de Control Interno, su rol y actualizar lo relativo al Comité de Coordinación de Control Interno en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden territorial frente a las nuevas tendencias internacionales en materia de auditoría interna.
9. Que el Decreto NO 0648 de 2017, estipula que las Entidades del Estado deben establecer el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, como órgano Asesor e instancia decisoria en los asuntos del Control Interno.

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adoptar la nueva estructura del Modelo Estándar de Control Interno — MECI, lo cual se fundamenta en cinco (5) componentes:

- I. Ambiente de Control;
- II. Administración del Riesgo;
- III. Actividades de Control;
- IV. Información y Comunicación
- V. Actividades de Monitoreo

La nueva estructura del MECI, está acompañada de un esquema de asignación de responsabilidades, roles para la gestión del riesgo y el control, en cada uno de los componentes, el cual se distribuye en diversos servidores de INDERCULTURA PUTUMAYO, así:

- I. Línea Estratégica, conformada por la Alta Dirección y el Equipo Directivo: Gerente.
- II. Primera Línea de Defensa: Conformada por los Líderes de Proceso.
- III. Segunda Línea de Defensa: Conformada por responsables de monitoreo y evaluación de controles y gestión del riesgo: Jefe de Planeación o quien haga sus veces, Supervisores e Interventores de Contratos o Proyectos.
- IV. Tercera Línea de Defensa: Conformada por el Jefe de Control Interno o quien haga sus veces.





**ARTÍCULO SEGUNDO:** Asignar las responsabilidades y controles a cada uno de los componentes del MECI, de la siguiente manera:

1. **Ambiente de Control:** INDERCULTURA PUTUMAYO debe asegurar un Ambiente de Control que le permita disponer de las condiciones mínimas para el ejercicio del Control Interno. Esto se logra con el compromiso, liderazgo y los lineamientos de la Alta Dirección y del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.

Fortalecer el ambiente de control a partir del desarrollo de las otras dimensiones de Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, tales como: Gestión con Valores para Resultados, Talento Humano, Direccionamiento Estratégico y Planeación.

Asignar las responsabilidades en relación con las Líneas de Defensa del MECI:

Garantizar un adecuado ambiente de control requiere, adicionalmente, definir el rol de cada una de las instancias que participan en la definición y ejecución de las acciones, métodos, procedimientos de control y de gestión del riesgo, de la siguiente manera:

Línea Estratégica — Alta Dirección y Comité Institucional de Coordinación de Control Interno:

El Representante Legal y su equipo directivo son los responsables de diseñar, mantener y mejorar el Sistema de Control Interno, por ello:

- Son los primeros llamados a luchar contra la corrupción y promover la integridad (valores), el cumplimiento de estándares de conducta y la práctica de los principios del servicio público.
- Orientan el Direccionamiento Estratégico y la Planeación Institucional.
- Determinan las políticas y estrategias que aseguran que la estructura, procesos, autoridad y responsabilidad estén claramente definidas para el logro de los objetivos de la entidad.
- Desarrollan los mecanismos incorporados en la Gestión Estratégica del Talento Humano.

**Primera Línea — Líderes de proceso, a quienes corresponde:**

- Promover y cumplir, a través de su ejemplo, los estándares de conducta y la práctica de los principios del servicio público, en el marco de integridad.
- Evaluar el cumplimiento de los estándares de conducta y la práctica de la integridad (valores) y principios del servicio público de sus equipos de trabajo.
- Proveer información a la alta dirección sobre el funcionamiento de la entidad y el desempeño de los responsables en el cumplimiento de los objetivos, para tomar decisiones a que haya lugar.
- Cumplir las políticas y estrategias establecidas para el desarrollo de los servidores a su cargo, evaluar su desempeño y establecer las medidas de mejora.
- Asegurarse de que las personas y actividades a su cargo, estén adecuadamente alineadas con la administración.



**Segunda Línea - Secretario General o quien haga sus veces, Jefe de Talento o Humano o quien haga sus veces , Jefe de Planeación o quien haga sus veces, a quienes corresponde:**

- Aplicar los estándares de conducta e Integridad (valores) y los principios del servicio público.
- El área de talento humano facilita la implementación, monitorea la apropiación de dichos estándares por parte de los servidores públicos y alerta a los líderes de proceso, cuando sea el caso. También desempeñan un rol muy importante las áreas de control disciplinario y los comités de convivencia.
- Apoyar a la alta dirección, los gerentes públicos y los líderes de procesos para un adecuado y efectivo ejercicio de la gestión de los riesgos que afectan el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales.
- Trabajar coordinadamente con los directivos y demás responsables del cumplimiento de los objetivos de la entidad.
- El área de talento humano monitorea y supervisa el cumplimiento e impacto del plan de desarrollo del talento humano y determina las acciones de mejora correspondientes.
- Así mismo, analizar e informar a la alta dirección, los gerentes públicos y los líderes de proceso sobre los resultados de la evaluación del desempeño y se toman acciones de mejora y planes de mejoramiento individuales, rotación de personal.

**Tercera Línea — Oficina de Control Interno, a la cual corresponde:**

- Evaluar la eficacia de las estrategias de la entidad para promover la integridad en el servicio público, especialmente, si con ella se orienta efectivamente el comportamiento de los servidores hacia el cumplimiento de los estándares de conducta e Integridad (valores) y los principios del servicio público; y si apalancan una gestión permanente de los riesgos y la eficacia de los controles.
- Evaluar el diseño, la efectividad de los controles; proveer información a la alta dirección y al Comité de Coordinación de Control Interno referente a la efectividad y utilidad de los mismos.
- Proporcionar información sobre la idoneidad y efectividad del esquema operativo de INDERCULTURA PUTUMAYO, el flujo de información, las políticas de operación, y en general, el ejercicio de las responsabilidades en la consecución de los objetivos.
- Ejercer la auditoría interna de manera técnica y acorde con las políticas y prácticas apropiadas.
- Proporcionar información sobre el cumplimiento de responsabilidades específicas de control interno.

**2. Administración del Riesgo:** La Alta Dirección debe liderar a todos los servidores de INDERCULTURA PUTUMAYO, para asegurar la gestión del riesgo o sea identificar, evaluar y gestionar eventos potenciales, tanto internos como externos, que puedan afectar el logro de los objetivos institucionales.







Fortalecer la gestión del riesgo a partir del desarrollo de las otras dimensiones de MIPG, tales como Gestión con Valores para Resultados, Talento Humano y Direccionamiento Estratégico y Planeación.

### **Asignar las responsabilidades en relación con las Líneas de Defensa del MECI:**

Garantizar una adecuada gestión del riesgo requiere, adicionalmente, definir el rol de cada una de las instancias que participan en la definición y ejecución de las acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, de la siguiente manera:

#### **Línea Estratégica — Alta Dirección y Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, a quienes corresponde:**

- Establecer objetivos institucionales alineados con el propósito fundamental, metas y estrategias del INDERCULTURA PUTUMAYO.
- Establecer la Política de Administración del Riesgo.
- Asumir la responsabilidad primaria del Sistema de Control Interno - SCI y de la identificación y evaluación de los cambios que podrían tener un impacto significativo en el mismo.
- Específicamente el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, debe evaluar y dar línea sobre la administración de los riesgos en INDERCULTURA PUTUMAYO.
- Realimentar a la alta dirección sobre el monitoreo y efectividad de la gestión del riesgo y de los controles. Así mismo, hacer seguimiento a su gestión, gestionar los riesgos y aplicar los controles.

#### **Primera Línea — Líderes de proceso, a quienes corresponde:**

- Identificar y valorar los riesgos que pueden afectar el logro de los objetivos institucionales.
- Definir y diseñar los controles a los riesgos.
- A partir de la política de administración del riesgo, establecer sistemas de gestión de riesgos y las responsabilidades para controlar riesgos específicos bajo la supervisión de la alta dirección. Con base en esto, establecen los mapas de riesgos.
- Identificar y controlar los riesgos relacionados con posibles actos de corrupción en el ejercicio de sus funciones y el cumplimiento de sus objetivos, así como en la prestación del servicio y/o relacionados con el logro de los objetivos. Implementan procesos para identificar, disuadir y detectar fraudes; y revisan la exposición de la entidad al fraude con el auditor interno de la Institución.

#### **Segunda Línea — Jefe de Planeación o quien haga sus veces:**

- Informar sobre la incidencia de los riesgos en el logro de objetivos y evaluar si la valoración del riesgo es la apropiada.
- Asegurar que las evaluaciones de riesgo y control incluyan riesgos de fraude.
- Ayudar a la primera línea con evaluaciones del impacto de los cambios en el SCI.





- Monitorear cambios en el riesgo legal, regulatorio y de cumplimiento.
- Consolidar los seguimientos a los mapas de riesgo.
- Establecer un líder de la gestión de riesgos para coordinar las actividades en esta materia.
- Elaborar informes consolidados para las diversas partes interesadas.
- Seguir los resultados de las acciones emprendidas para mitigar los riesgos, cuando haya lugar.
- Los supervisores e interventores de contratos deben realizar seguimiento a los riesgos de estos e informar las alertas respectivas.

**Tercera Línea — Oficina de Control Interno, a la cual corresponde:**

- Asesorar en metodologías para la identificación y administración de los riesgos, en coordinación con la Segunda Línea de Defensa.
- Identificar y evaluar cambios que podrían tener un impacto significativo en el SCI, durante las evaluaciones periódicas de riesgos y en el curso del trabajo de auditoría interna.
- Comunicar al Comité de Coordinación de Control Interno posibles cambios e impactos en la evaluación del riesgo, detectados en las auditorías.
- Revisar la efectividad y la aplicación de controles, planes de contingencia y actividades de monitoreo vinculadas a riesgos claves de la Institución.
- Alertar sobre la probabilidad de riesgo de fraude o corrupción en las áreas auditadas.

**3. Actividades de Control:** El tercer componente hace referencia a la implementación de controles, esto es, de los mecanismos para dar tratamiento a los riesgos.

Fortalecer el desarrollo de las actividades de control a partir de las otras dimensiones de MIPG, tales como Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión con Valores para Resultados y Talento Humano, es fundamental para desarrollar adecuadamente las actividades de control.

**Asignar las responsabilidades en relación con las líneas de defensa del MECI:**

Garantizar un adecuado desarrollo de actividades de control requiere, adicionalmente, definir el rol de cada una de las instancias que participan en la definición y ejecución de las acciones, métodos, procedimientos de control y de gestión del riesgo, de la siguiente manera:

**Línea Estratégica — Alta Dirección y Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, a quienes corresponde:**

- Establecer las políticas de operación encaminadas a controlar los riesgos que pueden llegar a incidir en el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Hacer seguimiento a la adopción, implementación y aplicación de controles.



**Primera Línea — Líderes de proceso, a quienes corresponde:**

- Mantener controles internos efectivos para ejecutar procedimientos de riesgo y control en el día a día.
- Diseñar e implementar procedimientos detallados que sirvan como controles, a través de una estructura de responsabilidad en cascada, y supervisar la ejecución de esos procedimientos por parte de los servidores públicos a su cargo.
- Establecer responsabilidades por las actividades de control y asegurar que personas competentes, con autoridad suficiente, efectúen dichas actividades con diligencia y de manera oportuna.
- Asegurar que el personal responsable investigue y actúe sobre asuntos identificados como resultado de la ejecución de actividades de control.
- Diseñar e implementar las respectivas actividades de control. Esto incluye reajustar y comunicar políticas y procedimientos relacionados con la tecnología y asegurar que los controles de TI (Tecnología de la Información), son adecuados para apoyar el logro de los objetivos.

**Segunda Línea — Jefe de Planeación, a quienes corresponde:**

- Supervisar el cumplimiento de las políticas y procedimientos específicos establecidos por la primera línea de defensa.
- Asistir a la gerencia operativa en el desarrollo, comunicación de políticas y procedimientos.
- Asegurar que los riesgos son monitoreados en relación con la política de administración de riesgo establecida para el INDERCULTURA PUTUMAYO.
- Revisar periódicamente las actividades de control para determinar su relevancia y actualizarlas de ser necesario.
- Supervisar el cumplimiento de las políticas y procedimientos específicos establecidos por la primera línea.
- Realizar monitoreo de los riesgos y controles tecnológicos.
- Grupos como los departamentos de seguridad de la información también pueden desempeñar papeles importantes en la selección, desarrollo y mantenimiento de controles sobre la tecnología, según lo designado por la administración.
- Establecer procesos para monitorear y evaluar el desarrollo de exposiciones al riesgo relacionadas con tecnología nueva y emergente.

**Tercera Línea — Oficina de Control Interno, a la cual corresponde:**

- Verificar que los controles están diseñados e implementados de manera efectiva y operen como se pretende para controlar los riesgos.
- Suministrar recomendaciones para mejorar la eficiencia y eficacia de los controles.
- Proporcionar seguridad razonable con respecto al diseño e implementación de políticas, procedimientos y otros controles.





- Evaluar si los procesos de gobierno de TI de la entidad apoyan las estrategias y los objetivos de INDERCULTURA PUTUMAYO.
- Proporcionar información sobre la eficiencia, efectividad e integridad de los controles tecnológicos y, según sea apropiado, puede recomendar mejoras a las actividades de control específicas.

**4. Información y Comunicación:** Efectuar el control a la información y la comunicación organizacional. En este tercer componente del control se verifica que las políticas, directrices y mecanismos de consecución, captura, procesamiento y generación de datos dentro y en el entorno de cada entidad, satisfagan la necesidad de divulgar los resultados, de mostrar mejoras en la gestión administrativa y procurar que la información y la comunicación de la entidad y de cada proceso sea adecuada a las necesidades específicas de los grupos de valor y grupos de interés.

El trabajo abordado desde la dimensión gestión de la información y la comunicación es fundamental, para las actividades en este componente.

#### **Asignar las responsabilidades en relación con las líneas de defensa del MECI:**

Garantizar un adecuado desarrollo del control de la información y la comunicación requiere, adicionalmente, definir el rol de cada una de las instancias que participan en la definición y ejecución de las acciones, así como de mecanismos para la prevención y evaluación de éste, de la siguiente manera:

#### **Línea estratégica — Alta Dirección y Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, a quienes corresponde:**

- Es responsable de la fiabilidad, integridad y seguridad de la información. Esta responsabilidad incluye toda la información crítica de la Institución independientemente de cómo se almacene la información.
- Establece políticas apropiadas para el reporte de información fuera de la entidad y directrices sobre información de carácter reservado; personas autorizadas para brindar información; regulaciones de privacidad y tratamiento de datos personales; en general todo lo relacionado con la comunicación de la información fuera de la entidad. Son los primeros llamados a luchar contra la corrupción y promover la integridad (valores), el cumplimiento de estándares de conducta y la práctica de los principios del servicio público.

#### **Primera Línea — Gerentes públicos y Líderes de proceso, a quienes corresponde:**

- Gestionar información que da cuenta de las actividades cotidianas, compartiéndola en toda la Institución.







- Desarrollar y mantener procesos de comunicación facilitando que todas las personas entiendan y lleven a cabo sus responsabilidades de control interno.
- Facilitar canales de comunicación, tales como líneas de denuncia que permiten la comunicación anónima o confidencial, como complemento a los canales normales.
- Asegurar que entre los procesos fluya información relevante y oportuna, así como hacia los ciudadanos, organismos de control y otros externos.
- Informar sobre la evaluación a la gestión institucional y a resultados.
- Implementar métodos de comunicación efectiva.

**Segunda Línea — Jefe de Planeación o quien haga sus veces, a quien corresponde:**

- Recopilar información y comunicarla de manera resumida a la primera y la tercera línea de defensa con respecto a controles específicos.
- Considerar costos y beneficios, asegurando que la naturaleza, cantidad y precisión de la información comunicada sean proporcionales y apoyen el logro de los objetivos.
- Apoyar el monitoreo de canales de comunicación, incluyendo líneas telefónicas de denuncias.
- Proporcionar a la gerencia información sobre los resultados de sus actividades.
- Comunicar a la alta dirección asuntos que afectan el funcionamiento del control interno.

**Tercera Línea — Oficina de Control Interno, a la cual corresponde:**

- Evaluar periódicamente las prácticas de confiabilidad e integridad de la información de la entidad y recomendar, según sea apropiado, mejoras o implementación de nuevos controles y salvaguardas.
- Informar sobre la confiabilidad y la integridad de la información y las exposiciones a riesgos asociados y las violaciones a éstas.
- Proporcionar información respecto a la integridad, exactitud y calidad de la comunicación en consonancia con las necesidades de la alta dirección.
- Comunicar a la primera y la segunda línea, aquellos aspectos que se requieren fortalecer relacionados con la información y comunicación.

**5. Actividades de Monitoreo o Supervisión Continua:** Implementar las actividades de monitoreo y supervisión continua en la Institución, este tipo de actividades se pueden dar en el día a día de la gestión institucional o a través de evaluaciones periódicas (autoevaluación, auditorías), y su propósito es valorar: (i) la efectividad del control interno de la entidad pública; (ii) la eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos; (iii) el nivel de ejecución de los planes, programas y proyectos; (iv) los resultados de la gestión, con el propósito de detectar desviaciones, establecer tendencias, y generar recomendaciones para orientar las acciones de mejoramiento de la entidad pública.



**Asignar las responsabilidades en relación con las líneas de defensa del MECI:**

Garantizar un adecuado desarrollo de la auditoría interna requiere, adicionalmente, definir el rol de cada una de las instancias que participan en la definición y ejecución de las acciones, métodos, procedimientos de control y de gestión del riesgo, de la siguiente manera:

Línea estratégica - Alta dirección y Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, a quienes corresponde.

- Analizar las evaluaciones de la gestión del riesgo, elaboradas por la segunda línea de defensa.
- Asegurar que los servidores responsables (tanto de la segunda como de la tercera línea de defensa), cuenten con los conocimientos necesarios y que se generen recursos para la mejora de sus competencias.
- Aprobar el Plan Anual de Auditoría propuesto por el jefe de control interno o quien haga sus veces, tarea asignada específicamente al Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.

**Primera Línea — Líderes de proceso, a quienes corresponde:**

- Efectuar seguimiento a los riesgos y controles de su proceso.
- Informar periódicamente a la alta dirección sobre el desempeño de las actividades de gestión de riesgos de la Institución.
- Comunicar deficiencias a la alta dirección o a las partes responsables para tomar las medidas correctivas, según corresponda.

**Segunda Línea — Jefes de Planeación o quien haga sus veces, a quien corresponde:**

- Llevar a cabo evaluaciones para monitorear el estado de varios componentes del Sistema de Control Interno.
- Monitorear e informar sobre deficiencias de los controles.
- Suministrar información a la alta dirección sobre el monitoreo llevado a cabo a los indicadores de gestión, determinando si el logro de los objetivos está dentro de las tolerancias de riesgo establecidas.
- Consolidar y generar información vital para la toma de decisiones.

**Tercera Línea — Oficina de Control Interno, a la cual corresponde:**

- Establecer el plan anual de auditoría basado en riesgos, priorizando aquellos procesos de mayor exposición.
- Generar información sobre evaluaciones llevadas a cabo por la primera y segunda línea de defensa.





- Evaluar si los controles están presentes (en políticas y procedimientos) y funcionan, apoyando el control de los riesgos y el logro de los objetivos establecidos en la planeación institucional.
- Establecer y mantener un sistema de monitoreo de hallazgos y recomendaciones

**ARTÍCULO TERCERO:** Crear el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno de acuerdo al Artículo 2.2.2.1.1.5 del Decreto 0648 de 2017.

**ARTICULO CUARTO:** El Comité Institucional de Coordinación de Control Interno estará integrado por:

1. El Representante legal quien preside.
2. El Representante del área de planeación o proyectos quien ejercerá la secretaría técnica.
3. El Representante del área de Cultura
4. El Representante del área de Deportes
5. El Representante del área de Jurídica
6. El Representante del área Financiera
7. El Representante de la Alta Dirección para la implementación del Modelo Estándar de Control Interno.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** El Jefe de Control Interno o quien haga sus veces, participará con voz, pero sin voto en el mismo y ejercerá la secretaría técnica.

**ARTÍCULO QUINTO:** El Comité Institucional de Coordinación de Control Interno tendrá las siguientes funciones:

- a. Evaluar el estado del Sistema de Control Interno de acuerdo con las características propias de la entidad y aprobar las modificaciones, actualizaciones y acciones de fortalecimiento de sistema a partir de la normatividad vigente, los informes presentados por el jefe de control interno y las recomendaciones del equipo MECI.
- b. Aprobar el Plan Anual de Auditoría del INDERCULTURA PUTUMAYO, que presenta el Jefe de Control Interno o quien haga sus veces, hacer sugerencias y seguimiento a las recomendaciones producto de la ejecución del plan de acuerdo con lo dispuesto en el estatuto de auditoría, basado en la priorización de los temas críticos según la gestión de riesgos de la administración.
- c. Aprobar el Estatuto de Auditoría Interna y el Código de Ética del Auditor, así como verificar su cumplimiento.
- d. Revisar la información contenida en los estados financieros de la entidad y hacer las recomendaciones a que haya lugar.
- e. Servir de instancia para resolver las diferencias que surjan en desarrollo del ejercicio de auditoría.
- f. Conocer y resolver los conflictos de interés que afecten la independencia de auditoría.
- g. Someter a aprobación del gerente la política de administración del riesgo y hacer seguimiento, en especial a la prevención y detección del fraude y mala conducta.
- h. Las demás funciones designadas por el gerente.



**ARTÍCULO SEXTO:** El Comité Institucional de Coordinación de Control Interno se reunirá como mínimo dos (2) veces en el año.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** De cada reunión del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, el secretario redactará un acta con los temas tratados, suscrita por el gerente y todos los miembros del Comité.

**ARTÍCULO SEPTIMO:** La presente Resolución rige a partir de la fecha de expedición y deroga las que le sean contrarias.

La presente resolución rige a partir de su expedición.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**



**EDUARD YOBANI NARVAEZ MARTINEZ**  
Gerente Indercultura Putumayo

