

## RESOLUCIÓN 258 DE 2024

(mayo 30)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

### INSTITUTO COLOMBIANO PARA LA EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN - ICFES

Por la cual se reglamenta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), las funciones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD) del Icfes, se conforma el modelo de operación denominado Sistema Inteligente para la Gestión Organizacional –SIGO, y se derogan las Resoluciones [253](#) de 2020, y [256](#) de 2023 y se dictan otras disposiciones.

### LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO COLOMBIANO PARA LA EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN – Icfes

En ejercicio de sus atribuciones legales conferidas en la Ley [1324](#) de 2009 y los Decretos [5014](#) de 2009 y [1083](#) de 2015 y

#### CONSIDERANDO

Que, la Asamblea General de las Naciones Unidas la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, que representa una oportunidad histórica para América Latina y el Caribe, abordó aspectos de gran relevancia para la región como lo son el poner fin a la pobreza, disminuir la desigualdad en todas sus dimensiones, el crecimiento económico, entre otros. Que la Agenda está constituida por 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y 169 metas que contienen desafíos sociales, medioambientales y económicos, que necesitan de cambios en el funcionamiento de las sociedades, las economías, y de las organizaciones públicas y privadas con la interacción con el planeta. “Son un llamado universal a la adopción de medidas para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad” (ONU, 2015).

Que, el papel de la educación en esta agenda es trascendental, la educación promueve movilidad social y económica, pilar para la erradicación de la pobreza; la educación aporta a la reducción de las desigualdades en todas sus manifestaciones; la educación empodera a las personas para el logro de una vida saludable y ante todo sostenible; la educación fomenta el respeto, la tolerancia, la empatía y la convivencia, lo que permite construir sociedades seguras y pacíficas (UNESCO, 2015).

Que, la aplicación de la Gobernanza Pública para un Gobierno Inteligente y Sostenible requiere que el gobierno regule y supervise el uso de las herramientas tecnológicas en el sector público y fuera de él, gestionando la transformación digital con gobernabilidad y gobernanza con un enfoque centrado en la sostenibilidad. La transformación del gobierno digital pasó a ocupar un lugar destacado en el diálogo político mundial a medida que los gobiernos comenzaron a priorizar el uso de herramientas y datos digitales en las operaciones internas, los procesos políticos y la prestación de servicios públicos que satisfacen las necesidades básicas de los usuarios hacia modelos inteligentes y sostenibles.

Que, para alcanzar la madurez digital, se requieren marcos de gobernanza adecuados que faciliten una transformación sistémica que, al mismo tiempo, se oriente a satisfacer las necesidades de los usuarios de manera sostenible fomentando así la confianza pública. Los gobiernos deben poseer liderazgo, la previsión, la proactividad, los recursos, la diversidad de los

equipos, la coherencia de las políticas con otras reformas, la coordinación institucional, el trabajo articulado y compromiso ético para producir resultados basados en modelos inteligentes y sostenibles.

Esto requiere una transformación integral del gobierno que abarque la gobernanza institucional, la definición de perfiles laborales, la gestión de los recursos humanos, los métodos de trabajo, y una la cultura y mentalidad orientadas hacia la inteligencia y sostenibilidad.

Que, el artículo [209](#) de la Constitución Política dispone que “la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolló con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones”. Igualmente señala que: “Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley”.

Que, la Ley [87](#) de 1993 establece normas para el ejercicio del Control Interno en las entidades y organismos del estado, entendido como el Sistema Integrado por el esquema de organización y el conjunto de los planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos previstos.

Que, la Ley [489](#) de 1998, por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de la Administración Pública estableció el Sistema de Desarrollo Administrativo, en los artículos [15](#) al [23](#).

Que, el artículo [133](#) de la Ley 1753 de 2015 establece la integración del Sistema de Gestión de la Calidad, creado por la Ley [872](#) de 2003 con los Sistemas de Desarrollo Administrativo de la Ley [489](#) de 1998, que deben articularse con los Sistemas Nacional e Institucional de Control interno, consagrados en la Ley [87](#) de 1993 y en los artículos [27](#) al [29](#) de la Ley 489 de 1998. De conformidad con lo anterior, se identifica la necesidad de adelantar actividades integradoras, respecto a los lineamientos y sistemas implementados por el Instituto, según lo definido normativamente.

Que, mediante el Decreto [1499](#) de 2017, se modificó el Decreto [1083](#) de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, sustituyendo los Títulos 22 y [23](#) de la Parte 2 del Libro 2, en lo relacionado con el Sistema de Gestión y se establece su articulación con el Sistema de Control Interno; adoptando el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG como un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

El mismo decreto (ibidem) establece que, el Sistema de Gestión está conformado por las políticas, normas, recursos e información, necesarios para dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a lograr resultados, para satisfacer las necesidades y derechos de los ciudadanos.

De igual forma, en el artículo [2.2.22.1.5](#) s se complementa y articula, entre otros, con los

Sistemas Nacional de Servicio al Ciudadano, de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de Gestión Ambiental y de Seguridad de la Información.

Que, el Decreto [1499](#) de 2017, consagra que las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley [489](#) de 1998, se denominan políticas de Gestión y Desempeño Institucional, y comprenderá, entre otras, las siguientes:

1. Planeación Institucional, 2. Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público, 3. Talento humano, 4. Integridad, 5. Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción, 6. Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos, 7. Servicio al ciudadano, 8. Participación ciudadana en la gestión pública, 9. Racionalización de trámites, 10. Gestión documental, 11. Gobierno Digital, 12. Seguridad Digital, 13. Defensa jurídica, 14. Gestión del conocimiento y la innovación, 15. Control Interno, 16. Seguimiento y evaluación del desempeño institucional, 17. Mejora Normativa (adicionado por el artículo [2](#) del Decreto 1299 de 2018) y 18. Gestión de la Información Estadística (adicionado por el artículo 1 del Decreto 454 de 2020.) 19. Compras y Contratación Pública (adicionado por el artículo 1 del Decreto 742 de 2021).

Estas Políticas de Gestión y Desempeño Institucional se regirán por las normas que las regulan o reglamentan y se implementarán a través de planes, programas, proyectos, metodologías y estrategias.

De igual forma, en el artículo [2o](#) señala que el Sistema de Control Interno previsto en la Ley [87](#) de 1993 y en la Ley [489](#) de 1998, se articulará al Sistema de Gestión en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), a través de los mecanismos de control y verificación que permiten el cumplimiento de los objetivos y el logro de resultados de las entidades. El Control Interno es transversal a la gestión y desempeño de las entidades y se implementa a través del Modelo Estándar de Control Interno (MECI).

Que, el Decreto 648 de 2017 en el artículo [8](#) señala que el Sistema Institucional de Control Interno estará integrado por el esquema de controles de la organización, la gestión de riesgos, la administración de la información y de los recursos y por el conjunto de planes, métodos, principios, normas, procedimientos, y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por la entidad, dentro de las políticas trazadas por la alta dirección y en atención a las metas, resultados u objetivos de la entidad.

Que, el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión establece en sus generalidades que MIPG funciona mediante tres componentes: una institucionalidad, una operación y una medición. I) La Institucionalidad referida al conjunto de instancia que trabajan coordinadamente para establecer las reglas, condiciones, políticas, metodologías para que el Modelo funcione y logre sus objetivos; entre ellas, las aplicables a las Entidades del orden nacional, el Comité Sectorial de Gestión y Desempeño y el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, en el nivel nacional; II) la Operación de MIPG a través de un conjunto de siete (7) dimensiones que agrupan las políticas de gestión y desempeño institucional (Talento Humano, Direccionamiento estratégico y Planeación, Gestión con valores para resultados, Evaluación de resultados, Información y comunicación, Gestión del conocimiento y Control Interno), las cuales deberán implementarse de manera articulada e intercomunicada para el adecuado funcionamiento de MIPG; y III) la Medición del Desempeño Institucional – MDI, definida como un “ejercicio anual que busca determinar el estado de la gestión y desempeño de las entidades públicas del orden nacional y territorial, bajo los criterios y estructura del Modelo Integrado de Planeación y

Gestión – MIPG (evaluación de las políticas). Buscan también medir el avance del Sistema de Control Interno implementado a través del Modelo Estándar de Control Interno – MECI”, mediante el Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión – FURAG.

Que, la Ley 1324 de 2009 en su artículo [12](#) establece que el Icfes es una empresa estatal de carácter social del sector Educación Nacional, entidad pública descentralizada del orden nacional, de naturaleza especial, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio, vinculada al Ministerio de Educación Nacional.

Que, el Icfes expidió las Resoluciones (i) [253](#) de 2020, por la cual se adoptó la política en materia de gestión ambiental, (ii) Resolución 000[542](#) del 2020 Por la cual se actualiza y adiciona la Resolución No. 000[875](#) del 20 diciembre de 2016, que establece la adopción de la Política General de Seguridad y Salud en el Trabajo.(iii) Resolución [485](#) de 2022 por la cual se actualiza la política y el manual de políticas de seguridad y privacidad de la información del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información - SGSI y derogó la resolución [391](#) de 2020 y iv) la Resolución [256](#) de 16 de junio de 2023, a través de la cual se actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), las funciones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, se modifica el artículo [8](#) de la Resolución 253 de 2020 y se derogan las Resoluciones [188](#) de 2010 y [471](#) y [666](#) de 2021.

Que, de acuerdo con la Sentencia C-035-2016 el concepto de desarrollo sostenible ha sido uno de los pilares fundamentales de los distintos tratados y conferencias internacionales sobre el ambiente desde 1987 en adelante. En ese año, la Comisión Mundial sobre Medio Ambiente y Desarrollo presentó una primera aproximación sobre este concepto, según el cual, el desarrollo sostenible es aquel que garantiza las necesidades del presente sin comprometer las posibilidades de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades.

En esa medida, el concepto de desarrollo sostenible gira en torno al equilibrio entre el crecimiento económico, el bienestar social y la preservación de los recursos naturales, perspectiva de desarrollo que fue recogida en el art. 80 de la Constitución. De igual forma, la Sentencia C-479-2020, la Corte Constitucional al efectuar control de constitucionalidad al Acuerdo para el Establecimiento del Instituto Global para el Crecimiento Verde suscrito en Río de Janeiro el 20 de junio de 2012 y a la Ley 1954 de 2019, que lo aprobó, declarando la exequibilidad de los citados preceptos, indicó que el contenido ecológico de la Constitución Política le otorga al ambiente sano una triple dimensión: (i) es un principio que irradia todo el orden jurídico; (ii) es un derecho constitucional (fundamental y colectivo) exigible por todas las personas a través de diversas vías judiciales; y es una obligación en cabeza de las autoridades, la sociedad y los particulares, al imponer deberes calificados de protección.

En ese sentido, el artículo [333](#) superior desataca la libertad económica -junto con sus componentes de libre iniciativa privada, de libertad de empresa y de libre competencia- como la base del desarrollo, pero al mismo tiempo, prevé limitaciones cuando así lo exijan el interés social, el ambiente y el patrimonio cultural de la Nación. Por ello, este Tribunal ha reconocido que el modelo de desarrollo sostenible toca cuatro aristas: “(i) la sostenibilidad ecológica, que exige que el desarrollo sea compatible con el mantenimiento de la diversidad biológica y los recursos biológicos, (ii) la sostenibilidad social, que pretende que el desarrollo eleve el control que la gente tiene sobre sus vidas y se mantenga la identidad de la comunidad, (iii) la sostenibilidad cultural, que exige que el desarrollo sea compatible con la cultura y los valores de los pueblos afectados, y (iv) la sostenibilidad económica, que pretende que el desarrollo sea económicamente eficiente y sea equitativo dentro y entre generaciones”. Esto “se hace más

importante en países como los nuestros, donde la pobreza mayoritaria está unida a la escasez, pues no habrá desarrollo sostenible mientras casi la mitad de la población viva en niveles de extrema pobreza”.

Que, el Icfes previo análisis realizado, identifica la necesidad de incorporar las herramientas de gestión ordenadas por el Gobierno Nacional, adoptando los siguientes: (i) Asignar funciones al Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD) relacionadas con la política de gestión estratégica de talento humano incluyendo los programas de bienestar e incentivos, según el Decreto [1499](#) de 2017(1), que prevé que el citado comité incluya los temas que atenderán la implementación y desarrollo de las políticas de gestión definidas en el MIPG. (ii) Realizar modificaciones referentes a la gestión y el componente ambiental, puesto que de acuerdo con el Manual Operativo de Modelo Integrado de Planeación y Gestión del MIPG del Departamento Administrativo de la Función Pública, dentro de la dimensión “Gestión con Valores para Resultados” la Gestión Ambiental, es indispensable para el buen uso de los recursos públicos; en este sentido se incluyen en las funciones del CIGD, las involucradas en la política de Gestión Ambiental del Instituto. (iii) Asignar funciones al Comité Institucional de Gestión y Desempeño relacionadas con la creación del subcomité técnico de Activos de Información, para la gestión, actualización y publicación de los instrumentos de gestión de la información pública del Icfes: El Registro de Activos de Información; El Índice de Información Clasificada y Reservada; y el esquema de publicación de información, teniendo en cuenta que cada líder de proceso realiza aprobaciones en el sistema de información dispuesto por el instituto para tal fin.

Que, de conformidad con lo anterior y por el principio de unidad de materia, es conveniente actualizar las funciones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño - CIGD e integrar los sistemas de gestión del Icfes, acorde con las directrices y lineamientos establecidos en el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Que, mediante el Decreto [1076](#) de 2015 se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Ambiente y Desarrollo Sostenible, que es de obligatorio cumplimiento respecto a los requisitos legales ambientales aplicables.

Que, por conducto del Decreto [1072](#) de 2015 se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo y el Icfes está obligada a la implementación, gestión y seguimiento de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como a dar cumplimiento a las fases de implementación establecidas en la Resolución [0312](#) de 2019, por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Que, el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en su versión 5 de marzo de 2023 aprobado por el Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional, actualizó la Dimensión de Gestión con Valores para Resultados; en el cual se aclara el alcance, se reorganizan las políticas y se actualizan contenidos de las políticas de Servicio al Ciudadano, Participación Ciudadana, Racionalización de Trámites, Gobierno Digital y Transparencia, Lucha Contra la Corrupción y Acceso a la Información. Así como también, la política de Racionalización de trámites se menciona como: Política de Simplificación, Racionalización y Estandarización de trámites

Que, de conformidad con lo anterior se unifica en un solo acto administrativo la armonización del MIPG y los sistemas de gestión en un único modelo de operación.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

## CAPÍTULO 1.

### MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN DEL INSTITUTO COLOMBIANO PARA LA EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

ARTÍCULO 1. REGLAMENTACION. El Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG en el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación -Icfes, como el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de la entidad, con el fin de generar resultados que permita mejorar el desempeño institucional. El modelo integrado de planeación y gestión es la base para la armonización de los sistemas de gestión adoptados por la entidad, y el sistema de control interno.

ARTÍCULO 2. OBJETIVOS DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN DEL MIPG. El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG del Instituto, tendrá los siguientes objetivos:

1. Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados.
2. Agilizar, simplificar y flexibilizar la operación del Instituto para la generación de bienes y servicios que resuelvan efectivamente las necesidades de los ciudadanos.
3. Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, gestión del conocimiento, el control y la evaluación, que contribuya a la toma de decisiones y la mejora continua.
4. Facilitar y promover la efectiva participación ciudadana en la planeación, gestión y evaluación.
5. Promover la coordinación entre entidades públicas para mejorar su gestión y desempeño.

ARTÍCULO 3. DIMENSIONES. El Modelo Integrado de Planeación y Gestión opera a través de un conjunto de 7 dimensiones que agrupan las políticas de gestión y desempeño institucional, que, implementadas de manera articulada e intercomunicadas, permitirán que el Modelo funcione. Las dimensiones operativas son las siguientes:

- Dimensión 1. Talento Humano
- Dimensión 2. Direccionamiento Estratégico y Planeación
- Dimensión 3. Gestión con Valores para Resultados
- Dimensión 4. Evaluación de resultados
- Dimensión 5. Información y Comunicación
- Dimensión 6. Gestión del conocimiento y la innovación
- Dimensión 7. Control Interno.

PARÁGRAFO 1. Cada una de las 7 dimensiones se desarrolla a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional.

ARTÍCULO 4. POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL. Las políticas de Gestión y Desempeño Institucional del Modelo Integrado de Planeación y Gestión que aplican al Icfes y desarrollan las dimensiones del Modelo, son las siguientes:

1. Política de Gestión Estratégica del Talento Humano
2. Política de Integridad
3. Política de Planeación institucional
4. Política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público
5. Política de Compras y Contratación Pública
6. Política de Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
7. Política de servicio al ciudadano
8. Política de Simplificación, Racionalización y Estandarización de trámites
9. Política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública
10. Política Gobierno Digital
11. Política de Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción
12. Política de Seguridad Digital
13. Política de Defensa Jurídica
14. Política de Mejora normativa
15. Política de Seguimiento y evaluación de la gestión institucional
16. Política Gestión Documental (Política de Archivos y Gestión Documental)
17. Política de Gestión de la Información Estadística
18. Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación
19. Política de Control Interno

PARÁGRAFO 1. El listado enunciado contiene las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional aplicables al Icfes y vigentes a la fecha de expedición de la presente resolución, sin perjuicio de que en adelante se incorporen nuevas, fusiones o eliminen políticas de gestión y desempeño, según los lineamientos que establezca el Manual Operativo de MIPG emitido por el Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional.

PARÁGRAFO 2. Las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional se rigen por las normas que las regulan o reglamentan; y se implementarán a través de planes, programas, proyectos, metodologías y estrategias; sin perjuicio de las responsabilidades establecidas en normas superiores.

CAPÍTULO 2.

## SISTEMA INTELIGENTE PARA LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL- SIGO.

### ARTÍCULO 5. SISTEMA INTELIGENTE PARA LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL- SIGO.

El Sistema Inteligente para la Gestión Organizacional -SIGO tiene un enfoque integral hacia la administración del Instituto y es un sistema concebido para dirigir y coordinar una amplia gama de actividades dentro del mismo. Abarca los Sistemas de Gestión de Calidad, Ambiental, de Seguridad y Privacidad de la Información, Seguridad y Salud en el Trabajo, Calidad del Proceso Estadístico y Control Interno, Modelo Estándar de Control Interno en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Este sistema posibilita la integración, dirección, planificación, ejecución, seguimiento, evaluación y control de las actividades del Instituto, con el objetivo de mejorar su desempeño institucional, alcanzar resultados significativos y satisfacer las necesidades de los grupos de valor, todo en estricto cumplimiento de la legalidad vigente, basados en el “Buen Gobierno” (Gobernabilidad y Gobernanza) para la sostenibilidad. Por ello, se define como el marco operativo del instituto, conformado por un conjunto cohesionado de modelos, sistemas de gestión, normas técnicas, estándares de sostenibilidad y políticas.

En este contexto, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) emerge como el referente estructural y normativo del SIGO. Su desarrollo y armonización entre las dimensiones, políticas de gestión y desempeño, sistemas de gestión, modelos y normas técnicas, delinean la dirección estratégica del Icfes. A medida que el instituto implementa otros sistemas, modelos, estándares o normas técnicas que establecen directrices en materia de gestión y desempeño, éstos se armonizan de manera coherente dentro del respectivo Modelo de Operación del Icfes en el marco del SIGO. La conformación del sistema de gestión del Icfes se sustenta en esta resolución, asegurando una estructura armonizada y eficiente que fortalece la gestión y operación del Instituto. Los componentes del SIGO son los siguientes:

1. Modelo Integrado de Planeación y Gestión: El MIPG constituye el marco estructural y normativo del Sistema inteligente para la Gestión Organizacional (SIGO), al desarrollar las dimensiones y políticas de gestión y desempeño.
2. Sistema de Gestión de Calidad (ISO 9001): El objetivo es garantizar la satisfacción de las necesidades y expectativas de los grupos de valor y de interés. Esto se logra demostrando la capacidad del Instituto para proporcionar servicios y productos que cumplen con los requisitos técnicos y legales aplicables, alentando una cultura orientada a la mejora continua.
3. Sistema de Gestión Ambiental (ISO 14001): El Instituto gestiona los impactos ambientales derivados de sus actividades, productos y servicios. Este sistema busca la mejora continua del desempeño ambiental institucional, evidenciando el compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad ambiental.
4. Sistema de Gestión de Seguridad y Privacidad de la Información (ISO 27001): Este sistema establece, implementa, opera, verifica, revisa, mantiene y mejora la protección de los activos de información. El objetivo es garantizar la sostenibilidad y el éxito de la entidad, protegiendo la confidencialidad, disponibilidad e integridad de la información de manera integral.
5. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decreto [1072/2015](#), ISO 45001): Enfocado en gestionar y controlar los riesgos de seguridad y salud en el trabajo, este sistema busca la implementación de un ambiente laboral sano. El objetivo es mejorar el desempeño del



Instituto, promover la cultura del autocuidado, así como la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, psico laboral y social de los trabajadores en todas sus ocupaciones.

6. Sistema de la Calidad del Proceso Estadístico (NTC PE 1000): Este sistema garantiza la calidad del proceso estadístico para las entidades del Sistema Estadístico Nacional que producen y difunden estadísticas, reafirmando el compromiso con la precisión y confiabilidad de la información estadística.

7. Sistema de Control Interno (Modelo Estándar de Control Interno-MECI): Este sistema comprende el esquema de organización, planes, métodos, principios, normas y procedimientos adoptados por el Instituto. Busca asegurar que todas las actividades y operaciones se realicen de conformidad con las normas constitucionales y legales, dentro de las políticas trazadas por la dirección, orientado a cumplir metas y objetivos establecidos.

PARÁGRAFO 1. El Sistema de Control Interno previsto en las leyes [87](#) de 1993 y [489](#) de 1998, es transversal a la gestión y desempeño de las entidades y se articula con los demás elementos del sistema inteligente para la gestión organizacional y se implementa a través del Modelo Estándar de Control Interno (MECI).

PARÁGRAFO 2. La integralidad, desempeño y armonización de los sistemas de gestión, facilitarán la administración de la información requerida como base para la construcción y reporte anual de informes de sostenibilidad bajo estándares internacionales.

PARÁGRAFO 3. La operativización del Sistema Inteligente para la Gestión Organizacional - SIGO, se realiza a través del enfoque sistemático basado en procesos. La etiqueta “inteligente” alude a la capacidad para recopilar, procesar y aprovechar datos de manera eficiente, con el objetivo de mejorar la toma de decisiones y optimizar procesos, que promueva la mejora continua y el fortalecimiento del desempeño institucional.

ARTÍCULO 6. ROLES Y RESPONSABILIDADES DEL SIGO. Los responsables que permiten la implementación del SIGO, son los siguientes:

1. Comité Institucional de Gestión y Desempeño - CIGD. El Comité Institucional de Gestión y Desempeño será la instancia encargada de orientar la implementación, operación y monitoreo del Modelo de Operación del Icfes a través del Sistema Inteligente para la Gestión Organizacional - SIGO cuyo marco de referencia es el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. (Su conformación se encuentra en el ARTÍCULO [8](#)).

2. Representante del SIGO. El (la) Jefe (a) de la Oficina Asesora de Planeación es el Representante de la Alta Dirección para el SIGO, a quien se le asigna la responsabilidad y autoridad para:

a. Establecer los lineamientos para la armonización e implementación de los elementos transversales del SIGO.

b. Presentar ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, el mapa de procesos, la política y objetivos de los sistemas que conforman el SIGO para su aprobación.

c. Actuar como representante del instituto en todo lo relacionado con el Sistema Inteligente para la Gestión Organizacional - SIGO, ante las partes interesadas internas y externas.

d. Rendir cuentas con relación a la eficacia del Sistema Inteligente para la Gestión Organizacional.

e. Planificar y ejecutar las revisiones periódicas del Sistema Inteligente para la Gestión Organizacional SIGO - para asegurar su mejora continua.

3. Líderes de Políticas del MIPG: Las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional en el Icfes, serán lideradas por quienes ocupen los siguientes cargos, lo anterior, no exime a las demás áreas del Instituto de su obligación de gestionar y participar activamente en la implementación de las políticas, considerando que los asuntos tratados son de competencia integral del Icfes.

DIMENSIÓN	POLÍTICA	LÍDER DE POLÍTICA
Talento Humano	Gestión Estratégica del Talento Humano	Subdirector de Talento Humano
Integridad		Subdirector de Talento Humano
Direccionamiento Estratégico y	Planeación institucional	Jefe Oficina Asesora de Planeación
Planeación	Compras y Contratación Pública	Subdirector de Abastecimiento y Servicios Generales
Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público		Subdirector Financiero y Contable
Gestión con Valores para Resultados	Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de procesos	Subdirector de Talento Humano Jefe Oficina Asesora de Planeación
Servicio al ciudadano		Jefe Oficina Asesora de Planeación
Simplificación, Racionalización y Estandarización de trámites		Jefe Oficina Asesora de Planeación
Participación Ciudadana en la Gestión Pública		Jefe Oficina Asesora de Planeación
Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción		Jefe Oficina Asesora de Planeación
Gobierno Digital		Director de Tecnología e Información
Seguridad Digital		Director de Tecnología e Información Jefe Oficina Asesora de Planeación
Defensa Jurídica		Jefe Oficina Asesora Jurídica
Mejora normativa		Jefe Oficina Asesora Jurídica
Evaluación de Resultados	Seguimiento y evaluación de la gestión institucional	Jefe Oficina Asesora de Planeación
Información y Comunicación	Gestión Documental	Subdirector de Abastecimiento y Servicios Generales
Gestión de la Información Estadística		Subdirector de Estadísticas
Gestión del Conocimiento y la Innovación	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Jefe Oficina de Gestión de Proyectos de Investigación
Control Interno	Control Interno	Jefe Oficina Asesora de Planeación

Responsabilidades de los líderes de política:

- a. Implementar la Política de Gestión y Desempeño Institucional asignada, mediante la formulación de estrategias, planes, programas, proyectos, metodologías y guías, coordinando su respectiva articulación y gestión, con las demás áreas involucradas para su cumplimiento y apropiación al interior del Instituto.
- b. Desarrollar acciones de promoción, divulgación y socialización de lineamientos que apoyen la implementación de las políticas de gestión y desempeño institucional a su cargo.
- c. Definir el plan de cierre de brechas, correspondiente al resultado de los autodiagnósticos y resultados de los reportes de avances de la gestión referidos en el Formulario Único de Reporte y Avances de la Gestión FURAG, para implementar adecuadamente, sostenibilidad y mejora de las políticas de gestión y desempeño institucional.
- d. Realizar el respectivo seguimiento al grado de avance de la implementación de las políticas de gestión y desempeño institucional de acuerdo con el plan de cierre de brechas, realizando los respectivos reportes en la herramienta dispuesta por la Oficina Asesora de Planeación para tal fin, asegurando que se cuente con las evidencias y soportes necesarios de su ejecución.
- e. Articular los esfuerzos institucionales, recursos, metodologías y estrategias para asegurar la implementación, sostenibilidad y mejora de su política, en armonización con los demás componentes del Sistema Inteligente para la gestión organizacional.
- f. Presentar los informes que sean requeridos por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y/o la secretaría técnica del Comité sobre la gestión de la política.

#### 4. Líderes de los componentes del SIGO

Los líderes de los componentes del SIGO incluyen a los Directores, subdirectores y jefes de Oficina responsables de cada componente del sistema. Es importante destacar que, si bien estos proporcionan los lineamientos estratégicos y directrices para cada sistema, la implementación efectiva de controles técnicos y operativos también requiere el apoyo de otras áreas dentro de la organización.

En el caso del Sistema de Gestión de Seguridad y Privacidad de la Información (SGSPI), la Dirección de Tecnología e Información desempeña un papel fundamental en la implementación de los controles técnicos. En temas ambientales, la Subdirección de Abastecimiento y Servicios Generales gestiona controles ambientales necesarios en la operación de las instalaciones del instituto, sin perjuicio del liderazgo de la Oficina Asesora de Planeación respecto a los componentes.

COMPONENTE DEL SIGO	LIDER
Modelo Integrado de Planeación y Gestión	Jefe Oficina Asesora de Planeación
Sistema Institucional de Control Interno	Jefe Oficina Asesora de Planeación
Sistema de Gestión de Calidad	Jefe Oficina Asesora de Planeación
Sistema de Gestión Ambiental	Jefe Oficina Asesora de Planeación
Sistema de Gestión de Seguridad y Privacidad de la Información	Jefe Oficina Asesora de Planeación
Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Subdirector de Talento Humano
Sistema de la Calidad del Proceso Estadístico.	Subdirector de Estadísticas

Responsabilidades de los líderes de cada componente del SIGO:

- a. Establecer las estrategias de sostenibilidad y mejoramiento continuo del SIGO de acuerdo con los planes institucionales.
- b. Concertar con los demás líderes de los sistemas que conforman el SIGO las actividades que requieren armonización.
- c. Implementar de manera continua acciones que promuevan el mantenimiento, seguimiento, evaluación y mejora del Sistema Inteligente para la Gestión Organizacional -SIGO, del instituto; para el fortalecimiento de la cultura de la calidad, la seguridad y privacidad de la información, protección del medio ambiente, prevención de riesgos laborales y calidad en los procesos estadísticos.
- d. Brindar asesoría técnica y acompañamiento a los procesos del instituto en la estructuración e implementación de los elementos relacionados con el sistema de su competencia, armonizada con los demás sistemas del Sistema Inteligente para la Gestión Organizacional - SIGO.

5. Líderes de los procesos:

Rol designado a quienes desempeñan los cargos de directores, subdirectores y jefes de oficina para los procesos definidos en la cadena de valor del instituto.

Responsabilidades de los Líderes de los procesos:

- a. Gestionar la revisión y actualización de la documentación del proceso a través del seguimiento, control, auditorías internas y establecimiento de oportunidades de mejora.
- b. Realizar monitoreo de cada proceso e identificar acciones y oportunidades de mejora aplicando metodologías y lineamientos (riesgos, oportunidades, salidas no conformes, indicadores, entre otros) de la Oficina Asesora de Planeación.
- c. Prever e informar a la Oficina Asesora de Planeación los cambios que puedan afectar la integralidad del Sistema Inteligente de Gestión Organizacional SIGO
- d. Revisar que cada uno de los componentes del SIGO cumplan los requisitos legales y reglamentarios, así como el de las normas internacionales aplicables.
- e. Presentar los informes que sean requeridos por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y/o la secretaria técnica del Comité sobre la gestión del Sistema inteligente de

## Gestión Organizacional SIGO

f. Gestionar el conocimiento adquirido en la operación de los procesos conforme a lineamientos establecidos

g. Promover al interior del proceso el cumplimiento de las políticas, manuales, programas y demás documentos que orienten el desarrollo del SIGO para garantizar su fortalecimiento y sostenibilidad.

h. Liderar las acciones para la preparación y atención de las auditorías internas y externas del SIGO relacionadas con su proceso.

i. Liderar y gestionar las acciones de mejora, producto de las auditorías y las que el proceso identifique dentro de la gestión de autoevaluación.

i. Revisar, actualizar y aprobar los activos de información y riesgos de seguridad y privacidad identificados en su proceso.

### 6. Gestores Estratégicos del SIGO:

Rol designado por el Líder de cada proceso. Los Gestores Estratégicos del SIGO desempeñan un papel crucial en la implementación del SIGO y de las políticas de gestión y desempeño. Su rol implica facilitar y apoyar diversas actividades para garantizar la efectividad y mejora continua de los sistemas de gestión que conforman el SIGO y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

a. Asistir al líder del proceso en la gestión de las actividades relacionadas con la implementación del Modelo Integrado de Planeación y de Gestión y de los sistemas que conforman el SIGO del instituto.

b. Apoyar el diseño de estrategias, planes y programas de cada uno de los componentes del Sistema Inteligente para la Gestión Organizacional-SIGO, de acuerdo con las directrices del Representante de la Alta Dirección y el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

c. Colaborar con el Líder de las Políticas de Gestión y Desempeño en la aplicación de autodiagnósticos, gestión de los planes de cierre de brechas y reportes de avance, asegurando un monitoreo efectivo del progreso a través del FURAG y planes definidos.

d. Apoyar al líder del proceso en el seguimiento del Plan Estratégico Institucional, Plan de Acción Sectorial, Plan de Acción Institucional, mediante la medición de indicadores, proyectos estratégicos, conforme a los lineamientos de la Oficina Asesora de Planeación.

e. Gestionar con los líderes del proceso la formulación, reporte, divulgación y seguimiento de las herramientas de gestión. (Salidas no conformes, riesgos, oportunidades, planes de mejora, gestión de cambio, activos de información, informes de sostenibilidad, entre otras), según lo establecido por la Oficina Asesora de Planeación.

f. Participar en la formulación del anteproyecto de presupuesto de cada vigencia.

g. Atender y canalizar oportunamente las solicitudes de información y participar en las reuniones, mesas técnicas, jornadas y capacitaciones que se programen en torno al Sistema Inteligente para la Gestión Organizacional.

h. Promover, socializar y gestionar al interior del proceso los lineamientos del SIGO, así como la participación de los colaboradores en las sensibilizaciones, transferencias de conocimiento y de más actividades relacionadas con el modelo de operación.

i. Apoyar en la preparación y atención de las auditorías internas y externas del SIGO.

j. Las demás actividades relacionadas con la implementación, desarrollo y evaluación de los sistemas de gestión y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión aprobados por el Comité Institucional de Gestión.

PARÁGRAFO 1. Cuando la persona designada para desempeñar las actividades relacionadas con este rol es de planta, las dependencias deben asegurar una dedicación de mínimo el 50% del tiempo laboral al Sistema Inteligente para la Gestión Organizacional y la inclusión de estas actividades en sus compromisos pactados para la evaluación de desempeño. Si la persona designada es vinculada mediante contrato de prestación de servicios profesionales, su dedicación al Sistema Inteligente para la Gestión Organizacional será del 100%.

## 7. Esquema de las Líneas de Defensa

En cumplimiento del Modelo Estándar de Control Interno -MECI- como herramienta de implementación del Sistema de Control Interno, define la responsabilidad y autoridad frente al control a través del esquema de líneas de defensa.

ARTÍCULO 7. REVISIÓN Y MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO. La evaluación y medición del avance del desempeño del Sistema Inteligente para la Gestión Organizacional -SIGO se realiza a través de:

- Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión (FURAG). Herramienta en línea a través de la cual se capturan, monitorean y evalúan los avances sectoriales e institucionales en la implementación de las políticas de gestión y desempeño de la vigencia anterior al reporte. La información recopilada se consolidará estadísticamente y servirá de base para calcular el Índice de Desempeño Institucional establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública para fortalecer la toma de decisiones y ajustar las medidas de gestión, desempeño y planeación institucional.

- Autodiagnósticos de las políticas del MIPG. Los autodiagnósticos son instrumentos diseñados para que todas las entidades públicas puedan determinar en cualquier momento su estado de desarrollo frente a temas puntuales de su gestión y, con base en ello, establecer medidas y acciones de planeación para su mejoramiento continuo. Su aplicación será conforme a lo establecido por la Oficina Asesora de Planeación o el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

- Evaluación del Sistema de Control Interno. La medición del estado de avance del MECI estará a cargo del representante legal del Icfes, o quien haga sus veces. La Oficina de Control Interno realizará la evaluación independiente del Modelo. La medición del estado del control interno del Icfes se realizará con la metodología, periodicidad y demás condiciones necesarias para tal medición a través del FURAG o de la herramienta que sea establecida. Los resultados de esta medición servirán para un ejercicio de mejoramiento permanente que garantice la eficiencia en la gestión institucional.

- Revisión por la alta dirección de los sistemas de gestión en el marco del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

- Reportes de sostenibilidad. Informe con una visión integral del desempeño ambiental, social y económico del instituto, comunicando a los grupos de valor e interés el compromiso del instituto con el desarrollo sostenible.

### CAPÍTULO 3.

#### COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO.

ARTÍCULO 8. COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO ICFES. El Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Instituto es el encargado de orientar la implementación, monitoreo y control del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, así como de los demás sistemas que hacen parte del Sistema Inteligente de Gestión organizacional-SIGO, definidos en su modelo de operación.

PARÁGRAFO 1. Este Comité sustituye a cualquier comité que tenga relación con las políticas del MIPG, con excepción de aquellos creados por la Ley expresamente.

ARTÍCULO 9. CONFORMACIÓN DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO (CIGD). El Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Icfes está integrado por:

1. El Director (a) General, o su delegado;
2. El Secretario (a) General;
3. El Director (a) de Evaluación;
4. El Director (a) de Producción y Operaciones;
5. El Director (a) de Tecnología e Información;
6. El Jefe de la Oficina Asesora de Planeación;
7. El Jefe de la Oficina Asesora Jurídica;
8. El Jefe de la Oficina Asesora de Comunicaciones y Mercadeo;
9. El Jefe de la Oficina de Gestión de Proyectos de Investigación;
10. El Asesor (a) de la Unidad de Atención al Ciudadano

PARÁGRAFO 1. La presidencia del Comité Institucional de Gestión y Desempeño será ejercida por el Secretario(a) General.

PARÁGRAFO 2. La Secretaría Técnica del Comité será ejercida por la Oficina Asesora de Planeación.

PARÁGRAFO 3. La Oficina de Control Interno del Icfes será invitada permanente con voz, pero sin voto.

PARÁGRAFO 4. El Director(a) General podrá delegar su asistencia y participación en el comité. Para los demás miembros, su asistencia y participación es indelegable.

PARÁGRAFO 5. Los servidores públicos de las diferentes áreas del Icfes, de otras entidades estatales y/o particulares podrán ser invitados al Comité Institucional de Gestión y Desempeño dependiendo del tema a tratar, previa información suministrada por el secretario técnico del Comité; la participación de los invitados será con voz, pero sin voto.

ARTÍCULO 10. FUNCIONES DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO. Son funciones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Icfes, las siguientes:

1. Definir lineamientos para la implementación, mantenimiento y mejora del Modelo de Operación del Sistema Inteligente para la Gestión Organizacional-SIGO del Instituto.
2. Aprobar y hacer seguimiento, al menos una vez cada tres meses, a las estrategias, mapa de procesos, política y objetivos del SIGO, planes y acciones adoptadas para implementar políticas de gestión y desempeño; que permitan mantener y mejorar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, y su armonización con el Sistema Inteligente de Gestión Organizacional –SIGO.
3. Articular los esfuerzos institucionales, recursos, metodologías y estrategias para asegurar la implementación, mantenimiento y mejora del Sistema Inteligente de gestión Organizacional-SIGO.
4. Definir mejoras al Sistema Inteligente para la Gestión Organizacional-SIGO, con especial énfasis en las actividades de control implementado acciones permanentes como autodiagnósticos, auditorías y las establecidas por los líderes de procesos en todos los niveles de la organización.
5. Realizar revisiones por la Alta Dirección al Sistema Inteligente para la Gestión Organizacional-SIGO con el fin de asegurar la conformidad, adecuación, conveniencia y eficacia, de acuerdo con los requisitos de las normas técnicas de los Sistemas de gestión implementados y principios de sostenibilidad en el Icfes; de acuerdo con los resultados presentados por los líderes de los procesos y líderes de los componentes del SIGO.
6. Proponer al Comité Sectorial de Gestión y Desempeño Institucional, iniciativas que contribuyan al mejoramiento en la implementación y operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG.
7. Presentar los informes que el Comité Sectorial de Gestión y Desempeño Institucional y los organismos de control requieran sobre la gestión y el desempeño de la Entidad.
8. Asegurar la implementación y desarrollo de las políticas de gestión y directrices en materia de seguridad digital y de la información y Gobierno Digital.
9. Asumir las funciones asignadas al Comité Interno de Archivos, las cuales se gestionaban desde el Comité de Desarrollo Administrativo, de conformidad con lo establecido en el parágrafo del artículo 14 del Decreto 2578 de 2012 y el artículo 16 ídem.
10. Estudiar y, en caso de ser necesario, adoptar las mejoras pertinentes, propuestas por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.



11. Efectuar recomendaciones al Comité Institucional de Coordinación de Control Interno con relación a las políticas de gestión y desempeño que puedan generar cambios o ajustes a la estructura de control del instituto.

12. Adoptar los Instrumentos de Gestión de Información Pública: Registro de Activos de Información, el Índice de Información Clasificada y Reservada, el Esquema de Publicación de Información y Programa de Gestión Documental (PGD) que incluye el Programa de Gestión Documental Electrónica de Archivo (PGDEA), de acuerdo con la normatividad vigente.

13. Hacer revisión y aprobación de los reportes de sostenibilidad y responsabilidad social del Instituto.

14. Mejorar el proceso estadístico, mantener el compromiso con la transparencia, la confidencialidad y la imparcialidad, y asegurar la continuidad de la operación estadística

15. Las demás que tengan relación directa con la implementación, desarrollo y evaluación del Sistema Inteligente para la Gestión.

PARÁGRAFO 1. El Comité Institucional de Gestión y Desempeño, en caso de ser necesario, aprueba la creación de Mesas Técnicas de trabajo relacionadas con las Políticas de gestión y desempeño, previa solicitud del Líder de Política, como instancias de asesoría, coordinación, gestión y control de las actividades relacionadas con las políticas, para abordar temas específicos, permanentes o transitorios, que apoyen la toma de decisiones del Comité Institucional, siendo de nivel operativo. Para su aprobación, se debe presentar la justificación de creación, alcance, funciones, participantes y frecuencia de reuniones. Las mesas técnicas de trabajo deberán conservar los soportes de las reuniones y seguimiento a compromisos, a través del sistema de información dispuesto por el Icfes para gestionar las actas.

PARÁGRAFO 2. La Revisión por la Dirección de los sistemas de gestión en cumplimiento de los requisitos reglamentarios de las normas técnicas relacionadas con los sistemas de gestión asociados al modelo de operación del Icfes, se podrán realizar en una o varias sesiones.

ARTÍCULO 11. FUNCIONES DEL PRESIDENTE DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO. La Secretaría General, en su calidad de presidente del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, tendrá las siguientes funciones:

1. Citar, presidir, instalar y dirigir las reuniones del Comité;
2. Representar al Comité cuando se requiera;
3. Servir de canal de comunicación de las decisiones del Comité;
4. Hacer el reparto de los asuntos que le corresponda al Comité decidir y debatir.
5. Someter a decisión del Comité los impedimentos y recusaciones que presenten los integrantes de este.
6. Las demás funciones que establezca la ley o el reglamento.

ARTÍCULO 12. FUNCIONES DEL SECRETARIO TÉCNICO DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO. Son funciones del secretario técnico del Comité Institucional de Gestión y Desempeño:

1. Convocar a los miembros e invitados al Comité Institucional de Gestión y Desempeño indicando, la agenda, lugar y hora de esta;
2. Preparar el Orden del Día;
3. Organizar la logística y los recursos técnicos necesarios para el Funcionamiento del Comité;
4. Verificar el quórum.
5. Elaborar las actas en cada sesión del Comité, las cuales se numeran consecutivamente con indicación del día, mes y año de la respectiva reunión;
5. Tener la custodia y administrar el archivo de las actas, sus anexos y demás documentos relacionados con el Comité, en el sistema de información dispuesto para tal fin;
6. Verificar previo a la reunión del Comité, los documentos y propuestas que serán presentadas, verificando su pertinencia de acuerdo con las funciones del Comité;
7. Prestar apoyo a los integrantes del Comité en los asuntos relacionados con su participación;
8. Realizar monitoreo de los compromisos y decisiones adoptados en el Comité;
9. Las demás que le sean asignadas por el Comité.

ARTÍCULO 13. OBLIGACIONES DE LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO. Las personas que integren el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Icfes tendrán las siguientes obligaciones:

1. Asistir a las reuniones que sean convocadas;
2. Suscribir los actos administrativos y las comunicaciones que en ejercicio de sus funciones expida el Comité;
3. Consolidar y preparar la información necesaria para la presentación de los temas a su cargo o derivados de las políticas que lideran;
4. Recomendar estrategias tendientes a fortalecer el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, así como del Sistema Inteligente para la Gestión organizacional -SIGO; y
5. Cumplir con los compromisos que se definan en cada sesión
6. Las demás funciones que establezca la ley o el reglamento.

ARTÍCULO 14. SESIONES DEL COMITÉ. El Comité Institucional de Gestión y Desempeño se reunirá al menos una vez cada tres (3) meses, y extraordinariamente cuando sea necesario, para tratar temas relacionados con el Modelo de Operación del Sistema Inteligente para la Gestión Organizacional-SIGO.

PARÁGRAFO 1. Se podrán celebrar sesiones virtuales, las cuales serán solicitadas por el presidente del comité o por la Secretaría Técnica. En las sesiones virtuales se podrá deliberar utilizando los recursos tecnológicos en telecomunicaciones, como: teleconferencia, videoconferencia, correo electrónico, conferencia virtual o vía chat y todos aquellos medios que

alcancen los miembros del comité.

PARÁGRAFO 2. En la primera sesión de la vigencia del comité, se deberá presentar y aprobar el cronograma anual de realización de las sesiones.

ARTÍCULO 15. QUÓRUM DELIBERATORIO Y DECISORIO. El Comité Institucional de Gestión y Desempeño podrá sesionar con la mitad más uno de sus integrantes y decidirá a través de voto aprobatorio por la mitad más uno de integrantes.

PARÁGRAFO 1. Al inicio de las reuniones, el secretario debe verificar la existencia de quórum para deliberar. En caso de empate en la votación, el presidente del Comité toma la decisión.

PARÁGRAFO 2. El Comité Institucional de Gestión y Desempeño podrá adoptar sus decisiones mediante resoluciones, circulares, instructivos, actas en el sistema de información establecido por el Icfes para tal fin o cualquier otro acto administrativo que las contengan, para lo cual se definirá dentro de la sesión el medio de adopción. Los actos administrativos que las contengan deberán ser suscritos por la totalidad de los miembros del Comité, sin perjuicio de que, para casos particulares, puedan delegar en el presidente la firma.

PARÁGRAFO 3. Si no hay quórum decisorio con la mitad más uno de los integrantes, no se realizará la sesión, se dejará constancia en el acta correspondiente y se reprogramará.

ARTÍCULO 16. DESARROLLO DE LAS REUNIONES DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO. Las reuniones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Icfes serán instaladas por su presidente.

En cada reunión del Comité, sólo podrán tratarse los temas incluidos en el orden del día y uno de los puntos será necesariamente la lectura y aprobación del acta anterior. No obstante, el orden del día podrá ser modificado por decisión del Comité.

ARTÍCULO 17. ACTAS DE LAS REUNIONES DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO. La Secretaría Técnica del comité elabora el acta de cada reunión, la cual contendrá la relación de quienes intervinieron, los temas tratados, las decisiones adoptadas y los votos emitidos por cada uno de los integrantes.

PARÁGRAFO 1. El contenido del acta deberá ser aprobada a través del mecanismo establecido por el sistema de información que administran las actas en el Icfes. Las actas llevarán el número consecutivo y serán suscritas por los integrantes del Comité.

CAPÍTULO 4.

DISPOSICIONES FINALES.

ARTÍCULO 18. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de su fecha de comunicación y deroga las demás disposiciones que le sean contrarias.

Dada en Bogotá D. C., a los treinta (30) días del mes de mayo del año 2024.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

ELIZABETH BLANDON BERMUDEZ

Directora General



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior

n.d.

Última actualización: 15 de octubre de 2024 - (Diario Oficial No. 52.894 - 29 de septiembre de 2024)

