

SEMINARIO-TALLER Teórico (30%) y Práctico (70%) "Claves para implementar de manera práctica, fácil y con éxito la nueva guía para la construcción y análisis de indicadores de gestión en entidades públicas, versión 4. ACTUALIZACIÓN DAFP."

Esta última actualización del Gobierno Nacional (Función Pública, DNP y DANE), incorpora el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG como eje principal de la medición de gestión y resultados, y se constituye en una herramienta fundamental para la realización del empalme con las nuevas administraciones.

Bogotá D.C., 31 de Julio, 1 y 2 de Agosto de 2019



Agenda

Miércoles 31 de julio de 2019: (Registro: 12:00 m. - 12:30 p.m.) (Primera Jornada Académica: 12:30 p.m. - 5:00 p.m.). Incluye Refrigerio p.m.

Jueves 1 de agosto de 2019: (Segunda Jornada Académica: 7:30 a.m. - 1:00 p.m.) (Almuerzo: 1:00 p.m. - 2:00 p.m.) (Tercera Jornada Académica: 2:00 pm - 5:30 pm). Incluye Refrigerios a.m., p.m. y Almuerzo.

Viernes 2 de agosto de 2019: (Cuarta Jornada Académica: 7:30 a.m. - 1:30 p.m.). Incluye Refrigerio a.m.

SEMINARIO-TALLER DE INDICADORES



Lugar

Sede Nacional UNIANDINOS - Calle 92 No. 16 - 11
Bogotá D.C.



Valor Inscripción: \$1.290.000 IVA incluido

Este valor incluye:

1. El derecho a participar en todas las actividades académicas que incorpora el seminario-taller.
2. Memorias en medio magnético: contienen presentación del facilitador; guías de construcción y análisis de indicadores últimas versiones del DAFP, DNP y DANE socializadas por dichas institucionalidades rectoras de política pública para uso público; y normatividad asociada expedida por el Gobierno Nacional en materia de indicadores de gestión y resultados.
3. Refrigerios (a.m. - p.m.), días 31 de julio, 1 y 2 de agosto de 2019 según jornadas académicas establecidas y almuerzo el día 1 de agosto de 2019.
4. El diploma respectivo, siempre y cuando el participante cumpla con los estándares de asistencia y acredite previamente la formalización de su inscripción antes de iniciar el evento, enviando CDP, resolución de autorización al evento o pago del mismo.



Reservas y Pagos



Teléfonos de contacto:
312 3864060 - 300 2250416



Email:
contacto@jaimeortega.com.co

CONSIGNACIÓN: Cancele el valor de la inscripción en la **Cuenta de Ahorros No. 004100214388 del Banco Davivienda** a nombre de **COMPETENCE CONSULTING SAS**, con Nit 900404160-1 y envíenos el comprobante de pago al correo contacto@jaimeortega.com.co o al **WhatsApp 312 3864060** para garantizar su cupo, dado que estos son limitados.

OTROS: Si su entidad requiere factura y otros documentos de formalización de la inscripción por favor háganoslo saber anticipadamente.



ORGANIZA:



SEMINARIO-TALLER Teórico (30%) y Práctico (70%) “Claves para implementar de manera práctica, fácil y con éxito la nueva guía para la construcción y análisis de indicadores de gestión en entidades públicas, versión 4. ACTUALIZACIÓN DAFP.”

Esta última actualización del Gobierno Nacional (Función Pública, DNP y DANE), incorpora el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG como eje principal de la medición de gestión y resultados, y se constituye en una herramienta fundamental para la realización del empalme con las nuevas administraciones.

FOLLETO INFORMATIVO

¿Por qué asistir?

El **Departamento Administrativo de la Función Pública** tiene a cargo la formulación, instrumentalización, difusión, asesoría y evaluación de políticas públicas relativas a la modernización del Estado Colombiano y al Buen Gobierno tales como: control interno, reformas organizacionales, fortalecimiento institucional, racionalización de trámites, gestión del empleo público, rendición de cuentas y control social, entre otras.

En este sentido, la **Dirección de Gestión y Desempeño Institucional** del **DAFP**, a partir de su propia iniciativa y tomando como referentes los esfuerzos recientes realizados por el **DNP** y el **DANE** en materia de indicadores, actualizó la **Guía para la Construcción y Análisis de Indicadores de Gestión**, con el objetivo de facilitar la efectiva implementación del **Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG**, en especial su **cuarta dimensión de Evaluación de Resultados**.

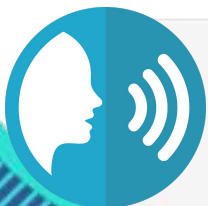
Esta herramienta está sujeta a los lineamientos de las siguientes **dimensiones de MIPG**:

En la **dimensión 2 “Direccionamiento estratégico y planeación”**, **los indicadores** se construyen desde el proceso de planeación; en esta dimensión se definen los lineamientos para formularlos.

En la **dimensión 3 “Gestión con valores para el resultado”**, **los indicadores** son una fuente alterna de información para identificar en el ejercicio de comprensión y las capacidades a fortalecer para conseguir lo planificado, a la vez, una buena implementación de indicadores permitirá, más adelante, supervisar los cumplimientos de las metas y ajustar los planes de acción.

En la **dimensión 4 “Evaluación de resultados”** se define la evaluación del resultado de **los indicadores** de gobierno (nivel nacional y territorial) como parte fundamental en la proyección estratégica de las entidades, y tanto el seguimiento como la evaluación de la gestión institucional resaltan la importancia de contar con indicadores para el monitoreo y medición de su desempeño, orienta también a las entidades para que revisen y actualicen sus indicadores como parte de los lineamientos para el seguimiento y evaluación de su desempeño institucional.

En la **dimensión 7 “Control interno”**, MIPG define que la evaluación continua o autoevaluación se lleva a cabo en la entidad a través de la medición y el análisis de los resultados de **los indicadores** cuyo propósito fundamental será la toma de decisiones relacionadas con la corrección o el mejoramiento del desempeño.



¿Qué objetivos buscamos?

Los asistentes al **Seminario-Taller** quedarán habilitados técnicamente -a partir del concepto de aprender haciendo-, no solo a desarrollar competencias del saber saber (conocimiento) y del saber hacer (habilidades y destrezas) relacionadas con la construcción, análisis, interpretación, evaluación y seguimiento de indicadores de gestión y resultados, sino también saber cómo se comportan los factores más importantes o también llamados signos vitales en la ejecución de lo planeado, lo cual indiscutiblemente le permite a sus entidades:

1) Saber permanentemente el estado de avance de su gestión.

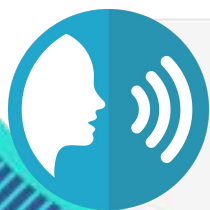
2) Plantear las acciones para mitigar posibles riesgos que la puedan desviar del cumplimiento de sus metas.

3) Al final del periodo, determinar si logró sus objetivos y metas en los tiempos previstos, en las condiciones de cantidad y calidad esperadas y con un uso óptimo de recursos.

4) Definir los efectos de la gestión institucional en la garantía de los derechos, satisfacción de las necesidades y la resolución de los problemas de los grupos de valor.

El **objetivo principal** será orientar adecuadamente a las entidades del Nivel Nacional y Territorial en la construcción y análisis de indicadores, dado que esta **NUEVA METODOLOGÍA** se define como una herramienta de buenas prácticas para la formulación de indicadores, dejando muy claro que cada entidad debe tener en cuenta su naturaleza jurídica, funciones, estructura y procesos; para que establezca las variables, unidades de medida, parámetros y metas frente a los cuales será más adecuada la medición de su gestión y facilitar así la toma de decisiones.

El **Seminario-Taller** se ha estructurado para que esta **Herramienta de Construcción y Análisis de Indicadores de Gestión**, se conozca e interiorice para apoyar la efectiva implementación del **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG**, enmarcada principalmente en los lineamientos de una de las dimensiones del modelo: **“Evaluación de Resultados”** con enfoque a la evaluación de indicadores y metas de gobierno tanto de **entidades nacionales como territoriales**.



¿A quién está dirigido?

A los **Representantes Legales y Miembros de la Alta Dirección** como responsables de establecer los lineamientos para estructurar los indicadores y tomar decisiones.

A los **Líderes y Equipos de Mejoramiento de Procesos**, como responsables de su formulación y aplicación.

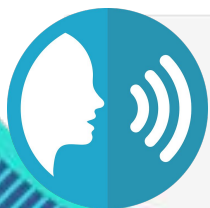
A los **Jefes de Planeación y sus Grupos de Profesionales**, como responsables de orientar su diseño e implementación en todas las áreas.

A los **Jefes de Control Interno y sus Grupos de Auditores Internos**, como responsables de realizar la evaluación independiente a la gestión y resultados.

A los **Contralores y Auditores Fiscales de los Organismos de Control**, como responsables de auditar fiscalmente la gestión y resultados de los sujetos y puntos de control vigilados.

A **Consultores, Docentes, Formadores** que deseen profundizar en cómo se mide la gestión y los resultados en el sector público.

Y en general **a todos los servidores públicos** de cualquier área y posición jerárquica, en razón a que deben conocer la herramienta con la cual deben apoyar la estructuración y/o ajuste de los indicadores de gestión de los procesos donde tienen alguna responsabilidad.



¿Qué temas contiene el programa de formación?

PRESENTACIÓN.

- Objetivo de la actualización.
- Relación de los indicadores con las dimensiones de MIPG.
- Dimensión 2 "Direccionamiento Estratégico y Planeación".
- Dimensión 3 "Gestión con Valores para Resultados".
- Dimensión 4 "Evaluación de Resultados".
- Dimensión 7 "Control Interno".

INTRODUCCIÓN.

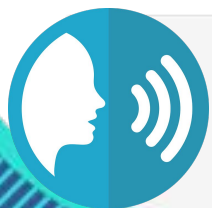
- Instancia rectora en materia de indicadores de gestión.
- ¿En qué dimensión de MIPG se enmarcan los indicadores?
- Antecedente de metodologías desarrolladas por entidades formuladoras de política en materia de construcción, formulación, análisis e interpretación de indicadores de gestión para entidades públicas.

1. EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA.

- La evaluación de la gestión y los resultados, de acuerdo con los propósitos del MIPG.
- ¿Qué es MIPG?
- ¿En qué consiste la operación de MIPG?
- Cadena de valor público de MIPG.
- ¿Cuál es el fin último de la medición?
- Dimensión Operativa 2 de MIPG "Direccionamiento Estratégico y Planeación".
 - ◆ Política de Planeación Institucional.
 - ◆ Atributos de calidad para la segunda dimensión.
 - ◆ Líderes y política que intervienen en la segunda dimensión.
- Dimensión Operativa 4 de MIPG "Evaluación de Resultados".
 - ◆ Momentos de la evaluación de resultados.
 - ◆ ¿Qué política debe tener en cuenta la cuarta dimensión?
 - ◆ Aspectos mínimos para la implementación de la cuarta dimensión.
 - ◆ Seguimiento y evaluación del desempeño institucional.
 - ◆ Criterios diferenciales para la Política de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional.
 - ◆ Evaluación de indicadores y metas de gobierno de las entidades nacionales y territoriales..
 - ◆ Evaluación y seguimiento a los planes de desarrollo territorial - PDT.
 - ◆ Atributos de calidad para la cuarta dimensión.
 - ◆ Líderes y política que intervienen en la cuarta dimensión.

Tabla 1. Tipos de evaluación y metodologías.

Gráfica No. 1. Definición del tipo de evaluación y los indicadores asociados.



2. IMPORTANCIA DE LA MEDICIÓN.

- ¿Es necesario medirlo todo?
- ¿Qué se debe tener en cuenta para la construcción de indicadores?
- ¿Cómo debe ser una adecuada medición según el DANE?

3. CONCEPTUALIZACIÓN.

3.1. ¿Qué es un indicador?

- Diferencia entre indicador y dato.

3.2. Funciones de un indicador.

- Función descriptiva.
- Función valorativa.
- Los indicadores se pueden aplicar a todo el proceso de gestión pública.

Gráfica 2. Ejemplo de un proceso de gestión.

3.3. Características de los indicadores del MIPG.

Tabla 2. Características principales de los indicadores del MIPG

- Pertinencia.
- Independencia.
- Costo.
- Confiabilidad.
- Simplicidad.
- Oportunidad.
- No redundancia.
- Focalizado en áreas controlables.
- Participación.
- Disponibilidad.
- Sensibilidad.

3.4. Beneficios de los indicadores.

4. TIPOLOGÍA DE LOS INDICADORES

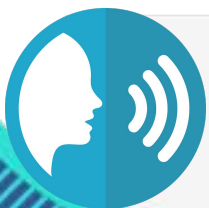
Clasificación de los indicadores según la **CEPAL**:

a) Indicadores desde el punto de vista del desempeño en la **dimensión 2 "Direccionamiento Estratégico y Planeación"**.

- Eficiencia.
- Eficacia.
- Efectividad.
- Calidad.

b) Los indicadores para medir resultados desde el punto de vista del **MIPG**, en la generación de los productos.

- Producto.
- Resultados finales.
- Impacto.



Clasificación de los indicadores establecida por el **DANE**:

- Gestión.
- Producto.
- Efecto.

4.1 Indicadores de eficiencia

Tabla 3. Ejemplos de indicadores de eficiencia.

4.2. Indicadores de eficacia.

Tabla 4. Ejemplos de indicadores de eficacia.

4.3. Indicadores de efectividad.

Tabla 5. Ejemplos de indicadores de efectividad.

4.4. Indicadores de economía.

Tabla 6. Ejemplos de indicadores de economía.

4.5. Indicadores de calidad.

Tabla 7. Ejemplos de indicadores de calidad.

4.6. Indicadores de insumo (inputs).

Tabla 8. Ejemplos de indicadores de insumo.

4.7. Indicadores de proceso.

Tabla 9. Ejemplos de indicadores de proceso.

4.8. Indicadores de producto.

Tabla 10. Ejemplos de indicadores de producto.

5. CONSTRUCCIÓN DE INDICADORES.

5.1. Establecer las definiciones estratégicas como referente para la medición.

5.2. Establecer las áreas de desempeño relevantes a medir.

- ¿Cuántos indicadores construir y de qué tipo?

5.3. Definir el nombre del indicador y describir la fórmula de cálculo.

- Claves para la formulación y nombre del indicador.

Diagrama 1. Ejemplos estructura del indicador.

- Consejos para la formulación del indicador.

5.4. Validar los indicadores aplicando criterios técnicos.

Tabla 11. Criterios para selección de indicadores.

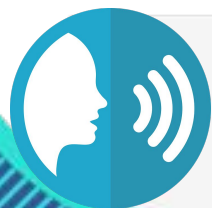
5.5. Recopilación de datos y establecimiento de las fuentes de los datos o medios de verificación.

5.6. Establecer las metas.

5.7. Establecer supuestos.

5.8. Monitoreo y evaluación.

5.9. Comunicar e informar.



6. Interpretación de los Indicadores.

- Tendencia a la maximización.
- Tendencia a la minimización.
- Ficha técnica del indicador.

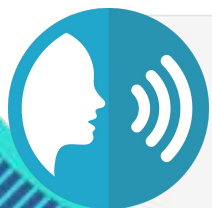
REFERENCIAS.

TALLERES PRÁCTICOS:

Los ejercicios que desarrollaremos durante la ejecución de los contenidos del programa académico del seminario-taller serán 30% conceptuales y 70% prácticos, bajo nuestra metodología de **"APRENDER HACIENDO"**; que nos ha posicionado como los líderes innovadores en el desarrollo de competencias del saber saber (conocimiento y escolaridad), saber hacer (desarrollo de habilidades y destrezas) y saber ser (adquirir hábitos, comportamientos y conductas), garantizando así el 100% del aprendizaje experiencial.

Taller No. 1. Conocimiento de la Entidad.

1. El primer ejercicio consistirá en realizar una **"reflexión profunda de la organización"**, lo cual consistirá en describir las actividades principales que le permiten a la entidad cumplir con la razón de ser para la cual fue creada (**¿Qué se hace?**).
2. Posteriormente, realizaremos una selección de aquellas actividades que se consideren prioritarias. Utilizaremos un método sencillo de valoración cuantitativa, teniendo en cuenta la variable tiempo de dedicación del personal de la organización en cada actividad (**¿Qué se desea medir?**).
3. Una vez descritas y valoradas las actividades, identificaremos los destinatarios de la información, ya que los indicadores se deben definir sustancialmente en función de quién los va a utilizar (**¿Quién utilizará la información?**).
4. Después de priorizadas las actividades e identificados los destinatarios de la información, procederemos a precisar la periodicidad con la que se desea obtener la información. Para toda organización es muy importante conocer, que dependiendo del tipo de actividad y el destinatario de la información, los indicadores habrán de tener una u otra frecuencia en cuanto a su presentación (**¿Cada cuánto se debe medir?**).
5. Finalmente, establezca referentes respecto a su estructura, proceso o resultado, que pueden ser tanto internos a la organización como externos a esta y que servirán para efectuar comparaciones (**¿Con qué se compara?**).



Taller No. 2. Construcción de Indicadores.

1. Establecer las definiciones estratégicas como referente para la medición: Antes de construir cualquier tipo de indicador, es absolutamente necesario tener claridad sobre las definiciones estratégicas básicas de la organización: **misión, visión, objetivos estratégicos, estrategias y plan de acción**, así como el haber realizado una **planificación estratégica** que le permitirá servir de eje rector durante el desarrollo de los objetivos de los programas establecidos por la entidad y en consecuencia de los indicadores evaluadores del progreso y el avance de la gestión.

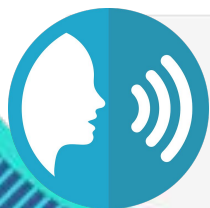
2. Establecer las áreas de desempeño relevantes a medir: Los indicadores de gestión en una entidad se encuentran presentes en todo el desarrollo del sistema de control de gestión, y como tal, contribuyen a los tres niveles de decisiones de la planificación, a saber: **estratégica, de control de gestión y operativa**. Desde esta perspectiva los indicadores son los elementos fundamentales para la toma de decisiones directivas y de esta manera permiten analizar el comportamiento de las variables claves y estratégicas de la entidad como tal.

3. Definir el nombre del indicador y describir la fórmula de cálculo: Una vez definidos los aspectos relevantes que deben ser medidos, los ámbitos y dimensiones, se deben construir cada uno de los indicadores. En esta fase debe establecerse el **nombre del indicador y desarrollar las fórmulas** que permitirán calcular los algoritmos que darán los valores obtenidos por el indicador.

4. Validando los indicadores aplicando criterios técnicos: Lo que se busca en este paso es garantizar la obtención de **indicadores balanceados**, que además de cumplir con los requerimientos técnicos establecidos se conviertan en una herramienta de información útil para todos los que lo utilicen.

5. Recopilación de datos y establecimiento de las fuentes de los datos o medios de verificación: Para este ítem, es necesario identificar las **fuentes de información confiables** para las variables definidas previamente dentro de la relación formal del indicador, asimismo, se deben establecer los procedimientos propicios para la recolección y manejo de la información, lo que lleva a determinar si la información se obtendrá de fuentes primarias o secundarias, a través de instituciones de recopilación de información estadística, información contable, encuestas o sondeos, etc. Igualmente las fuentes de los datos pueden provenir de distintos registros de diferentes instituciones, estadísticas oficiales, o también de información primaria como encuestas realizadas por entes externos.

6. Establecer las metas: Las metas deben ir en concordancia con los objetivos que se desean conseguir, con el desarrollo del programa y los proyectos establecidos por la entidad. Asimismo, de la **definición de las metas** se desprenden los lineamientos para el monitoreo, medición y evaluación del progreso de la gestión, así como el desempeño administrativo de la misma.



Luego de realizados todos estos pasos, se sugiere utilizar una **HOJA METODOLÓGICA** la cual se constituye en un instrumento que permite identificar los factores importantes al documentar un indicador. Tales como: Proceso, objetivo, fórmula, variables, unidad de medida, metas, entre otros aspectos.

7. Establecer supuestos: Según el informe sobre planificación estratégica de CEPAL los **supuestos** deben considerar aspectos tales como:

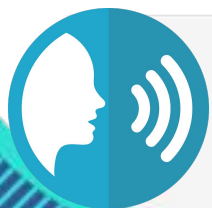
- Aspectos no controlables por la institución.
- Variaciones del tipo de cambio, o de determinados precios pueden afectar niveles de ingresos esperados, tarifas, etc.
- Aprobaciones de procesos por entes externos en la que hay probada posibilidad (norma o procedimiento externa) que puede alterar la programación).
- Flujo de recursos internacionales, etc.

8. Monitoreo y evaluación: Esta etapa del proceso es clave para **medir el desempeño** de los procesos ejecutados por medio de la información aportada por el sistema de medición y de indicadores establecidos por la entidad, asimismo es fundamental para evaluar si la evolución del desempeño se adecua a lo estipulado en el plan de acción, o si es necesario adelantar acciones que permitan dar cumplimiento a las metas esperadas.

El monitoreo se establece para periodos específicos de tiempo, que pueden tener una frecuencia semanal, mensual, bimestral, trimestral, semestral, anual, etc., según los requerimientos específicos de la gestión, y es fundamental para poder establecer los informes de resultados y desempeño que posteriormente serán comunicados a las entidades pertinentes.

9. Comunicar e informar: Esta es la última etapa que abarca la construcción de indicadores, y supone la divulgación de los resultados sobre el desempeño de la administración, la eficiencia de los procesos, y demás valoraciones sobre la gestión de la entidad, así como los resultados sobre la planificación estratégica y operativa, etc. Estos resultados deberán ser presentados a través de **informes** tanto a los **niveles directivos** como a los **órganos externos** tales como Ministerio de Hacienda, Contraloría, Congreso, o a los usuarios.

Nota de Interés: Finalmente, es muy importante precisar que la **responsabilidad de acompañar la formulación y hacer el seguimiento a los Indicadores de gestión**, corresponde en **primera instancia** a la **Oficina Asesora de Planeación**, toda vez que dentro del **MODELO DE LAS LÍNEAS DE DEFENSA DE MIPG** ubica a dicha **Oficina** como **2ª Línea de Defensa**, por lo que se hace necesario que **acompañe y asesore a los procesos en la formulación de los indicadores de gestión**, atendiendo los lineamientos de la **línea estratégica**, ya que de lo contrario se tienden a definir indicadores que no agregan valor frente a la consecución de las metas y objetivos institucionales. Así mismo, como parte de esta **segunda línea** le corresponde a estas **oficinas consolidar la información y definir la estructura global para los análisis de la gestión**, ya que en su conjunto los indicadores deberían estar alimentando tableros de control, que den cuenta desempeño de la entidad, lo que permitirá tomar acciones a tiempo acorde con sus resultados.



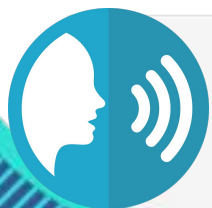
En lo que tiene que ver con la **Oficina de Control Interno**, acorde con los roles a dicha **oficina** le corresponden los establecidos en el **Decreto 648 de 2017**, en relación con los **Indicadores de Gestión** puede **apoyar los ejercicios de formulación en coordinación con la Oficina Asesora de Planeación**, para lo cual es necesario que se incluya en el **Plan Anual** de esta **oficina**, a fin de definir los alcances de la **asesoría o acompañamiento** en los que vayan a trabajar, lo anterior atendiendo el **Rol de Enfoque hacia la prevención**. De otro lado, en cumplimiento de su **Rol de Evaluación y Seguimiento** con la **aplicación de técnicas y normas de auditoría generalmente aceptadas** deberá evaluar y determinar la idoneidad de los controles que se han establecido a lo largo de la entidad, los cuales permiten garantizar de manera razonable que se alcanzarán los objetivos y metas trazadas, es decir que se trata de un análisis global de la gestión, que puede incluir pruebas y muestras de auditoría para los **indicadores y sus resultados** frente a la gestión de la entidad.

En otros términos, las **Unidades u Oficinas de Control Interno o quien haga sus veces** desarrollan su labor a través de los siguientes roles: **liderazgo estratégico; enfoque hacia la prevención, evaluación de la gestión del riesgo, evaluación y seguimiento, relación con entes externos de control**". De este modo las **Oficinas de Control Interno** como agentes dinamizadores del Sistema de Control Interno realizan una gama de actividades en torno a los cinco (5) roles ya mencionados, desde el punto de vista del rol de **Evaluación y Seguimiento** le corresponde a la **Oficina de Control Interno** evaluar y determinar la idoneidad de los controles que se han establecido a lo largo de la entidad, los cuales permiten garantizar de manera razonable que se alcanzarán los objetivos y metas trazadas. En lo que tienen que ver con la **Evaluación Independiente (Auditoría Interna)**, dicha **oficina** para realizar esta labor utiliza las técnicas y normas de auditoría generalmente aceptadas.

Ahora bien, en lo que tiene que ver con el **seguimiento regular a los indicadores de gestión de la entidad**, dicha **oficina**, desde el punto de vista del **rol de enfoque hacia la prevención**, puede considerar actividades así:

i) En relación con la evaluación es importante que se **analice el diseño y efectividad de los indicadores**, es decir pronunciarse sobre su estructura general, para lo cual puede apoyarse en la metodología contenida en la **Guía de Indicadores emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP**; así mismo, **analizar la pertinencia de la información que suministran**, es decir si apuntan a evaluar el proceso y sus metas, lo que le permitirá generar observaciones clave para que los procesos puedan mejorar su estructura y efectividad.

ii) En cuanto al seguimiento regular, es importante analizar si los responsables alimentan y llevan a cabo los análisis correspondientes y si la información que suministran responde a la estructura del **indicador** y su periodicidad.



¿Quién lo dicta?

JAIME ANDRÉS ORTEGA MAZORRA

Capacitador, Consultor y Coach Organizacional

Experto en Sistemas de Gestión y Control Públicos

"Con más de 33 años de experiencia en el Sector Público Colombiano".



Jaime Andrés Ortega Mazorra, es uno de los Conferencistas y Talleristas más destacados en el Sector Público Colombiano, se graduó como Contador Público en la prestigiosa Universidad del Cauca de Popayán, es Magister en Auditoría de Sistemas de Computación de la Universidad Santo Tomás de Bogotá, Especialista en Sistemas de Control Organizacional y de Gestión de la Universidad de los Andes de Bogotá y Coach Internacional Certificado por The International School of Coaching (TISOC) de Barcelona España. Ha sido Consultor del BID, del PNUD y del Banco Mundial.

Tiene amplia **EXPERIENCIA PROFESIONAL** de más de **33 años**, de los cuales durante **más de 20 años** ocupó cargos directivos y de staff en los Sectores Público y Privado Colombianos, su último cargo fue el de **Director de Políticas de Control Interno Estatal y Racionalización de Trámites** del Departamento Administrativo de la Función Pública, y durante **más de 13 años** viene ejerciendo su labor profesional como **Capacitador, Formador, Tallerista, Asesor, Consultor y Coach Organizacional** en entidades públicas y empresas privadas, así como la docencia en instituciones de educación superior de reconocida trayectoria en el país.

Es **CONFERENCISTA y TALLERISTA Local, Nacional e Internacional desde el año 1994**, con un récord de **MÁS DE 8600 HORAS** en procesos de formación, capacitación y entrenamiento a **más de 20.000 servidores públicos**, en temas relacionados con los sistemas integrados de gestión y control públicos; **COAUTOR** de Normas Técnicas de Impacto Nacional, tales como:

- La Norma Técnica de Calidad para la Gestión Pública - NTCGP 1000:2004;
- El Modelo Estándar de Control Interno para Entidades del Estado Colombiano - MECI 1000:2005;
- La Política de Administración y Gestión de Riesgos del Estado 2005;
- El Sistema de Desarrollo Administrativo - SISTEDA 2005;
- La Ley Antitrámites 2005;
- La Estrategia de Gobierno en Línea 2005,
- Modelo de Gestión Territorial MGT en la Nube 2017, entre otras;

Es muy importante destacar, que desde la expedición del **Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017**, por el cual se adopta el **Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG (Versión 2)**, el **Doctor Ortega Mazorra**, viene participado como Ponente Principal, Conferencista y Tallerista en Congresos y Seminarios-Taller del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG Versión 2 por todo el país; así como realizando capacitaciones In Company en las siete (7) dimensiones y diez y siete (17) Políticas Institucionales de Gestión y Desempeño que forman parte integral de MIPG Versión 2, lo que lo ha posicionado como una autoridad en la materia y el Número 1 en MIPG a Nivel País.

Para mayor información de su perfil y ejecutorias ingrese a www.jaimeortega.com.co

