

**INFORME FINAL DE PRÁCTICA ADMINISTRATIVA PERSONERÍA
MUNICIPAL DE PEREIRA**

PRACTICANTE:

Ibis Patricia Olmos Martínez

**ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESAP
DIRECCIÓN TERRITORIAL CALDAS**

DOCENTE TUTOR:

Jorge Iván López Iglesias

TUTOR ADMINISTRATIVO:

Edna Patricia Silva Ramírez

Pereira, Risaralda, 27 de noviembre de 2025

Agradecimientos

Quisiera comenzar expresando mi más sincero agradecimiento a mi familia, especialmente a mi esposo, a mis hijos y a mi nieta, les agradezco profundamente su amor incondicional y su apoyo constante. Su fe en mí ha sido el impulso que me permitió completar este sueño.

Al Doctor Leonardo Reales Chacón, Personero Municipal de Pereira, por darme la oportunidad de realizar la practica en la empresa, lo que me ha permitido crecer profesionalmente.

A la Escuela Superior de Administración Pública -ESAP-, gracias por brindarme la oportunidad de formarme académica y profesionalmente.

Contenido

Resumen	5
Problema Intervenido	7
Planteamiento del problema	7
Contexto de la Institución donde se Realizó la Práctica	7
Debilidades encontradas	8
Consecuencia y necesidad.....	10
Objetivos de la Investigación	10
General:	10
Específicos:	11
Marco Teórico.....	12
La Gestión Pública y su Enfoque Orientado a Generar Valor Público.....	12
Planeación Estratégica en el Sector Público	12
La Gestión Operativa y su Relación con la Planeación.....	13
Sistema de Control Interno en las Entidades Públicas Colombianas.....	14
Evaluación y Gestión del Riesgo en la Administración Pública.....	15
Transparencia Institucional y Rendición de Cuentas	16
Cultura Organizacional y Mejora Continua.....	17
La Personería Municipal como Institución del Ministerio Público	17
Marco Normativo.....	19
Constitución Política de Colombia de 1991 y sus Modificaciones.....	19
Ley 136 de 1994 y Ley 1551 de 2012	19
Ley 87 de 1993 – Sistema de Control Interno.....	20
Decreto 1499 de 2017, Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)	20
Ley 1712 de 2014 – Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública	21
Marco Conceptual.....	22
Planeación Estratégica	22
Gestión Operativa	22
Control Interno.....	22

Gestión del Riesgo.....	22
Transparencia y Rendición de Cuentas	23
Auditoría Interna	23
Marco Metodológico	24
Enfoque Metodológico.....	24
Tipo de Investigación.....	24
Método de Investigación.....	25
Población y Unidad de Análisis	25
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información	26
Fases del Desarrollo Metodológico.....	26
Resultados y Análisis de Información	28
Actividades de Planeación.....	28
Formulación del cronograma de actividades.....	28
Cronograma de actividades inicial.....	29
Cronograma de actividades final	30
Diagnóstico Institucional	31
Organigrama.....	31
Debilidades	32
Debilidades generales en la institución.....	32
Debilidades proceso Gestión Administrativa	34
Debilidades proceso Sistema de Control Interno.....	35
Propuesta de Fortalecimiento Institucional.....	35
Cuadro Propuesta Fortalecimiento Institucional	36
Actividades desarrolladas y aporte a la entidad	37
Cuadro resumen de actividades de acompañamiento.....	38
Anexos.....	39
Conclusiones	40
Bibliografía	42

Resumen

La Personería Municipal de Pereira enfrenta una desarticulación significativa entre su planeación estratégica, la gestión operativa y el sistema de control interno, lo cual afecta la eficiencia institucional, la transparencia y el adecuado cumplimiento de sus objetivos misionales. Esta práctica empresarial tuvo como propósito analizar dichas falencias, acompañar procesos clave de auditoría interna y coordinación interdependencias, y formular una propuesta integral de mejoramiento institucional orientada a fortalecer la eficiencia administrativa, la transparencia y la rendición de cuentas. El estudio se desarrolló desde un enfoque cualitativo, mediante revisión documental, observación directa y participante y un análisis institucional. Los resultados muestran brechas estructurales en la planeación, poca alineación entre planes de acción y metas estratégicas, debilidades en gestión del riesgo y deficiencias en la articulación entre dependencias. Finalmente, se presentan estrategias para fortalecer la planeación, el control interno, la transparencia y la cultura organizacional.

Esta propuesta contribuye al desarrollo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión Pública (MIPG) al alinear dimensiones como planeación estratégica y control interno, promoviendo una gestión pública territorial más resiliente.

Esta práctica administrativa, realizada en la Personería Municipal de Pereira desde finales del mes de julio hasta el 15 de noviembre de 2025, se enmarca en el Programa de Prácticas Estudiantiles de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) como opción de grado para el programa de Administración Pública Territorial. El enfoque se centró en el fortalecimiento del Control Interno dentro de la institución, apoyando procesos como auditorías internas, seguimiento de planes de mejoramiento, mapas de riesgos y cumplimiento normativo “Ley 1712 de 2014, Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional”; y Ley 1474 de 2011, ‘Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública’.”

A lo largo de 5 horas diarias (lunes a viernes, 3:00 p.m. a 8:00 p.m.), se contribuyó al mejoramiento institucional, alineando el Plan Estratégico Institucional (PEI) con el Plan de Acción Anual (PAA), y mitigando riesgos en áreas críticas. Este informe integra el Plan de Trabajo inicial, avances reportados en los informes intermedios (septiembre y octubre) y el Informe Ejecutivo presentado al Personero Municipal el 28 de octubre de 2025, destacando logros, desafíos y recomendaciones para una gestión pública territorial eficiente y transparente. Este informe no solo cumple con los requisitos de opción de grado de la ESAP, sino que ofrece un modelo replicable para otras entidades de control municipal.

Problema Intervenido

Planteamiento del problema

La Personería Municipal de Pereira enfrenta una desarticulación significativa entre su planeación estratégica, la gestión operativa y el sistema de control interno, lo que limita el cumplimiento efectivo de su misión institucional como garante de los derechos humanos, la vigilancia de la función pública y la defensa del interés general.

A pesar de contar con una estructura organizacional definida, un excelente equipo directivo y un personal comprometido con la entidad, la falta de integración entre las áreas especialmente entre las oficinas de Control Interno, Planeación y las dependencias misionales ha debilitado la capacidad de la entidad para planear, ejecutar, evaluar y mejorar sus procesos administrativos y de control.

Esta situación se traduce en planes de acción no alineados, bajo nivel de ejecución institucional, incumplimiento de la Ley de Transparencia y una débil cultura de autocontrol, lo que afecta directamente la eficacia institucional y la confianza ciudadana.

De acuerdo a lo anterior, se evidencia la importancia de fortalecer la articulación institucional, el proceso de planeación y el sistema de control interno.

Contexto de la Institución donde se Realizó la Práctica

La Personería Municipal de Pereira es una entidad de control disciplinario que ejerce funciones de Ministerio Público a nivel municipal, garante de los derechos humanos, la defensa

del interés público y la vigilancia de la administración municipal. Sus funciones incluyen defender los derechos de los ciudadanos, tramitar peticiones, la vigilancia del espacio público, ejercer control disciplinario sobre los servidores públicos, investigar faltas y promover la participación ciudadana. tienen autonomía administrativa y presupuestal.

Su estructura se compone de la Alta dirección, la oficina de Control Interno y áreas funcionales conformadas por siete personerías delegadas (encargadas de áreas específicas) y las oficinas Asesoras de Planeación, Jurídica y de Talento Humano, Administrativa y Financiera y Control Interno Disciplinario.

Debilidades encontradas

- A pesar de su misión fundamental, la institución enfrenta desafíos internos significativos que impactan su eficiencia y el cumplimiento de su mandato:
- Garantizar la alineación efectiva: Aborda el problema de la desarticulación entre la operación (procesos administrativos) y la estrategia (metas).
- Deficiencia del Sistema de Control Interno (SCI) y del Sistema de Planeación de la entidad ha generado una desarticulación crítica entre los procesos administrativos (operación diaria) y las metas estratégicas institucionales.
- Desarticulación Organizacional: Existe una marcada falta de comunicación e integración entre la oficina de Control Interno y las áreas operativas y de soporte (las siete delegadas y las oficinas de Planeación, Jurídica y Talento Humano, Administrativa y Financiera). Esta desconexión obstaculiza la vigilancia efectiva y la implementación de mejoras.

- **Deficiencias en la Planeación Estratégica:** El Plan Estratégico vigente fue mal formulado, presentando serias fallas de diseño. Específicamente, desconoce o subrepresenta a algunas personerías delegadas y las funciones esenciales de ciertas oficinas de apoyo. Esto genera un vacío en la dirección y el cumplimiento de las metas estratégicas.
- **Incoherencia en la Gestión Operativa:** Los Planes de Acción diseñados por las diferentes áreas no se encuentran alineados con las metas generales del Plan Estratégico. En consecuencia, el esfuerzo diario de la entidad no está contribuyendo directamente al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Personería.
- **Debilidad del Modelo de Control Interno:** Se evidenció una falta generalizada de autogestión y autocontrol por parte de los funcionarios y líderes de área. Adicionalmente, la entidad operaba sin un mapa de riesgos institucionales formalmente identificado y evaluado, lo que la expone a posibles fallos operativos, legales y de corrupción.
- **Incumplimiento de la Ley de Transparencia:** La Personería presenta fallas en el cumplimiento de la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública, lo que compromete la confianza ciudadana y la rendición de cuentas.
- **Bajo Nivel de Ejecución (escaso cumplimiento):** La ejecución de los Planes de Acción propuestos para la vigencia 2025 es deficiente, lo que compromete el logro de los objetivos anuales y estratégicos.
- **Gestión Ineficiente:** Los procesos administrativos se desarrollan sin un marco de control interno robusto ni una guía de planeación efectiva, resultando en un uso mejorable de recursos y una baja orientación al cumplimiento de las metas superiores.

Consecuencia y necesidad

Estas debilidades internas podrían resultar en una ejecución ineficaz de los recursos, un clima laboral fragmentado, y una afectación directa a la capacidad de la Personería para garantizar los derechos ciudadanos y vigilar la administración municipal de Pereira. La situación exige una intervención urgente centrada en el fortalecimiento de la oficina de planeación y el control interno institucional, reestructuración del Plan Estratégico y los planes de acción de cada dependencia, el fortalecimiento de los canales de comunicación y el establecimiento de una cultura de gestión del riesgo y transparencia.

Así mismo en una gestión ineficiente debido a que los procesos administrativos se desarrollan sin un marco de control interno robusto ni una guía de planeación efectiva, resultando en un uso mejorable de recursos y una baja orientación al cumplimiento de las metas superiores.

Objetivos de la Investigación

General:

Fortalecer la articulación entre la planeación estratégica, la gestión operativa y el sistema de control interno de la Personería Municipal de Pereira, mediante el diseño e implementación de estrategias de mejora organizacional que promuevan la eficiencia administrativa, la transparencia institucional, administrativa y el cumplimiento eficaz de los objetivos misionales.

Específicos:

- Analizar la relación existente entre el Plan Estratégico Institucional, los planes de acción anual y el Sistema de Control Interno, con el propósito de identificar brechas, inconsistencias y oportunidades de mejora en la articulación de los procesos administrativos.
- Proponer estrategias de fortalecimiento institucional orientadas a la integración de la planeación, la gestión del riesgo, el control interno y la cultura organizacional, fomentando la autogestión, la rendición de cuentas y la transparencia en el ejercicio misional.
- Apoyar el desarrollo de auditorías internas y mesas de trabajo con las personerías delegadas y oficinas asesoras, generando insumos técnicos que faciliten la alineación entre el Plan Estratégico Institucional, los planes de acción y los mapas de riesgos de gestión, corrupción y fiscal.
- Elaborar un informe de seguimiento y evaluación sobre los resultados obtenidos durante la práctica, como aporte al mejoramiento continuo de la gestión institucional y al fortalecimiento del proceso de control interno.

Marco Teórico

La Gestión Pública y su Enfoque Orientado a Generar Valor Público

La gestión pública constituye el conjunto de procesos, acciones y decisiones mediante los cuales las entidades estatales administran recursos, formulan políticas y ejecutan acciones destinadas al cumplimiento del interés general. En el contexto actual, la gestión pública ha evolucionado hacia enfoques que privilegian la eficiencia, la efectividad, la transparencia, la participación ciudadana, la calidad, el liderazgo y el talento humano, una cultura organizacional sólida; la coordinación interinstitucional y la gestión de los recursos, objetivos que se enmarcan dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Este enfoque plantea que la administración pública debe articular la planeación, la ejecución y la evaluación, con el fin de asegurar que los recursos institucionales se traduzcan en beneficios concretos para la ciudadanía. Así, la gestión pública deja de centrarse únicamente en el cumplimiento de procedimientos para enfocarse en el logro verificable de objetivos misionales.

En este marco, las personerías municipales, como entidades del Ministerio Público, requieren fortalecer los mecanismos institucionales que permitan garantizar el respeto por los derechos humanos, el control disciplinario y la defensa del patrimonio público, tareas que dependen de un desempeño administrativo eficiente y transparente.

Planeación Estratégica en el Sector Público

La planeación estratégica es una de las 7 dimensiones de MIPG que se constituye en un proceso sistemático mediante el cual una entidad define su rumbo a corto y mediano plazo,

identifica sus prioridades y orienta sus recursos hacia el cumplimiento de su misión y su visión.

En el sector público, este proceso debe responder a criterios de legalidad, eficiencia administrativa, control social y coherencia con las políticas públicas nacionales y territoriales y debe corresponder a la priorización de las necesidades enfocando su gestión hacia los resultados.

La planeación estratégica permite:

- Establecer objetivos institucionales de mediano y largo plazo.
- Coordinar la ejecución de las dependencias de manera articulada.
- Facilitar la toma de decisiones basadas en información verificable.
- Integrar la gestión del riesgo y el control interno.
- Mejorar la transparencia y la rendición de cuentas.

En las personerías municipales, la planeación estratégica adquiere un papel fundamental al orientar los esfuerzos institucionales hacia la defensa de los derechos de los ciudadanos, el control disciplinario y la vigilancia de la gestión administrativa en el Municipio.

La Gestión Operativa y su Relación con la Planeación

Mientras la planeación estratégica define el rumbo de la entidad, la gestión operativa se ocupa de la ejecución efectiva de los procesos, actividades y procedimientos que hacen posible el cumplimiento de los objetivos institucionales. La gestión operativa implica la administración de recursos humanos, físicos, tecnológicos y financieros, así como la organización del trabajo diario en cada oficina asesora de la entidad.

Una gestión operativa eficiente requiere:

- Procesos documentados y actualizados.

- Responsabilidades claras para cada dependencia.
- Indicadores que permitan hacer seguimiento al desempeño.
- Coordinación entre las áreas responsables.
- Cumplimiento de los principios de eficiencia, eficacia y economía.
- Comunicación asertiva

La literatura en administración pública señala que la articulación entre la planeación estratégica y la gestión operativa es determinante para la obtención de resultados institucionales. Cuando esta articulación es débil, se presentan fallas como duplicidad de esfuerzos, baja ejecución, desalineación de objetivos y ausencia de control sobre las actividades misionales que se traducen en una entidad lenta e inoperante.

Sistema de Control Interno en las Entidades Públicas Colombianas

El Sistema de Control Interno constituye un conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos orientados a garantizar que la gestión institucional se realice de manera eficiente, transparente y conforme con la ley. En Colombia, el control interno se rige por la Ley 87 de 1993, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Manual de Auditoría Interna de la Función Pública actuando como un pilar que asegura la eficiencia y la legalidad en lo público orientado hacia la prevención de los riesgos.

Los componentes fundamentales del Sistema de Control Interno incluyen:

- Ambiente de control: principios éticos, valores institucionales, estructura organizacional.

- Evaluación del riesgo: identificación, análisis y tratamiento de riesgos de gestión, corrupción y fiscales.
- Actividades de control: mecanismos preventivos, detectivos y correctivos.
- Información y comunicación: sistemas de reporte, documentación e intercambio de información.
- Actividades de monitoreo auditorías internas y externas, planes de mejoramiento, evaluación del desempeño.
- En la Personería Municipal de Pereira, el fortalecimiento del SCI es fundamental para garantizar la transparencia, la rendición de cuentas y la eficiencia operativa, especialmente en procesos misionales de vigilancia, control y defensa de derechos.

Evaluación y Gestión del Riesgo en la Administración Pública

La gestión del riesgo es un proceso continuo que permite identificar eventos que puedan afectar el logro de los objetivos institucionales y establecer acciones para prevenirlos, mitigarlos o gestionarlos adecuadamente. En el marco del MIPG, las entidades deben contar con mapas de riesgos de gestión, corrupción y fiscales, documentos que orientan la toma de decisiones y la aplicación de controles.

Una adecuada gestión del riesgo contribuye a:

- Anticipar situaciones que puedan afectar la misión institucional.
- Reducir pérdidas, sanciones o debilidades administrativas.
- Fortalecer el control interno.

- Promover la integridad y la transparencia.
- Mejorar la eficacia de los procesos institucionales.

En entidades como la Personería, la gestión del riesgo adquiere especial relevancia, dado que su misión involucra vigilancia disciplinaria y defensa de derechos humanos, funciones altamente sensibles a fallas de integridad, desorganización administrativa o desarticulación entre procesos.

Transparencia Institucional y Rendición de Cuentas

La transparencia es un principio orientador de la gestión pública que obliga a las entidades a suministrar información veraz, completa y accesible sobre su actuación administrativa, garantizando el acceso a la información pública, la publicidad de la gestión, dentro de un marco legal y ético. En Colombia, este principio está regulado por la Ley 1712 de 2014 y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG.)

La rendición de cuentas, por su parte, implica la obligación de los servidores públicos de informar, justificar y responder por la gestión realizada. Una entidad transparente y que rinde cuentas adecuadamente fortalece la confianza ciudadana y mejora su legitimidad institucional. Debe darse como un proceso continuo de dialogo entre la administración y la ciudadanía que les permita a los ciudadanos ejercer control sobre la gestión pública.

En este sentido, la Personería Municipal de Pereira, como entidad garante de derechos y control disciplinario, debe mantener altos estándares de transparencia, especialmente en la publicación de informes, datos abiertos, información misional y resultados de auditorías internas.

Cultura Organizacional y Mejora Continua

La cultura organizacional se entiende como el conjunto de valores, prácticas, actitudes y comportamientos compartidos que influyen en la manera en que las personas ejecutan su trabajo. En las entidades públicas, fomentar una cultura basada en la ética, el autocontrol y la corresponsabilidad favorece la eficiencia institucional y el cumplimiento de los principios del buen gobierno.

La mejora continua, por su parte, implica que los procesos institucionales se revisen, evalúen y ajusten permanentemente. Este enfoque permite:

- Fortalecer el liderazgo y el talento humano
- Agilizar, flexibilizar y optimizar los procesos
- Optimizar recursos.
- Reducir errores y reprocesos, fomentando el autocontrol y la mejora continua
- Promover la coordinación interinstitucional.
- Promover la participación ciudadana en la administración pública.

La Personería Municipal como Institución del Ministerio Público

Las personerías municipales son entidades autónomas del orden territorial encargadas de ejercer funciones del Ministerio Público en los municipios. Sus principales funciones incluyen:

- Defensa de los derechos humanos.
- Vigilancia administrativa y disciplinaria.
- Control de la gestión municipal y defensa del patrimonio público.
- Protección de los intereses colectivos y del ambiente.
- Trámite de PQRSD y acompañamiento a la ciudadanía.

Dado su papel estratégico en la protección de los derechos de las comunidades y en el control disciplinario, el adecuado funcionamiento administrativo y la sólida articulación entre lo que es la planeación estratégica, la gestión administrativa y un control interno eficiente son condiciones esenciales para garantizar una gestión eficiente, transparente y alineada con los principios constitucionales.

Marco Normativo

El marco normativo constituye el conjunto de disposiciones jurídicas que orientan el funcionamiento institucional de la Personería Municipal de Pereira y regulan los sistemas de planeación, control interno, gestión del riesgo, transparencia y rendición de cuentas en el sector público.

Constitución Política de Colombia de 1991 y sus Modificaciones

La Constitución política de nuestro país establece los principios de la función administrativa (art. 209), que son: igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad. Además, en los artículos 118 y 277 se define el rol del Ministerio Público y la misión de los organismos de control, dentro de los cuales se encuentran las personerías municipales como garantes de los derechos ciudadanos y vigilantes de la conducta oficial.

Ley 136 de 1994 y Ley 1551 de 2012

Estas leyes reglamentan la organización y funcionamiento de los municipios y determinan las funciones específicas de las personerías, entre ellas:

- Velar por la defensa de los derechos humanos.
- Ejercer control disciplinario sobre los servidores públicos municipales.
- Vigilar la conducta oficial de concejales, alcaldes y funcionarios.
- Promover la participación ciudadana y facilitar el acceso a la información pública.

Ley 87 de 1993 – Sistema de Control Interno

Define el Control Interno como un sistema integrado por el esquema organizacional y el conjunto de políticas que permiten la mejora continua y el cumplimiento de los objetivos institucionales. Esta ley establece obligaciones como:

- Identificación y valoración del riesgo.
- Diseño de controles preventivos y correctivos.
- Evaluación del desempeño administrativo.
- Implementación de auditorías internas.

Decreto 1499 de 2017, Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)

El MIPG articula los sistemas administrativos del Estado e integra la planeación, el control, la evaluación y la gestión del talento humano. Las 7 dimensiones son:

- Talento Humano
- Direccionamiento estratégico y planeación
- Gestión con valores para resultados
- Evaluación de resultados
- Información y comunicación
- Gestión del conocimiento y la innovación
- Control interno

Ley 1712 de 2014 – Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública

Regula el derecho de los ciudadanos a conocer información pública y exige a las entidades cumplir con obligaciones de publicación, actualización y accesibilidad. La Personería debe garantizar:

- Publicación del Plan Estratégico, Planes de Acción y Mapas de Riesgo.
- Información contractual y financiera actualizada.
- Estadísticas de PQRS.
- Informes de gestión y auditoría.

Marco Conceptual

Planeación Estratégica

La planeación estratégica es un proceso sistemático que permite definir la dirección institucional mediante objetivos, estrategias y metas de largo plazo. En el sector público articula políticas, recursos y acciones con el fin de cumplir la misión estatal y garantizar el bienestar ciudadano (Mintzberg, 1994).

Gestión Operativa

Comprende las actividades diarias mediante las cuales las áreas ejecutan los procesos institucionales. Incluye procedimientos, asignación de responsabilidades, uso de recursos y seguimiento al cumplimiento de actividades (Chiavenato, 2002).

Control Interno

Sistema técnico y administrativo orientado al cumplimiento de los objetivos institucionales, la eficiencia de los procesos, la integridad de la información y la prevención del riesgo (Ley 87 de 1993).

Gestión del Riesgo

Proceso de identificación, análisis, valoración y prevención de eventos que pueden afectar el logro de objetivos institucionales. En entidades públicas se aplica a riesgos de gestión, corrupción y fiscales, fundamentado en lo establecido en MIPG.

Transparencia y Rendición de Cuentas

La transparencia implica el acceso libre y oportuno a la información pública por parte de toda la ciudadanía en medios de fácil acceso para su consulta. La rendición de cuentas es el proceso mediante el cual las entidades informan, explican y justifican su gestión.

Auditoría Interna

Es el proceso mediante el cual se evalúa la eficacia del sistema de control interno, el cumplimiento normativo y el desempeño institucional. Debe ser objetiva, independiente y orientada a la mejora continua.

"Según COSO (2013), la auditoría debe integrar riesgos y controles para una evaluación holística."

Marco Metodológico

Enfoque Metodológico

El presente trabajo de práctica profesional se enmarca en un enfoque cualitativo con alcance descriptivo y propositivo, orientado al análisis, diagnóstico y formulación de estrategias que contribuyan al fortalecimiento de la articulación entre la planeación estratégica, la gestión operativa y el sistema de control interno de la Personería Municipal de Pereira.

Este enfoque permite comprender la dinámica interna de la entidad, las relaciones entre las diferentes áreas funcionales de la entidad y los factores que inciden en la eficacia de la gestión institucional, este trabajo se desarrolló a partir de la revisión documental, la observación directa y la participación activa en los procesos administrativos y misionales de la institución en cooperación con los funcionarios de la entidad.

El carácter propositivo de la práctica se fundamenta en la formulación y desarrollo de acciones de mejora orientadas a optimizar la eficiencia administrativa, la transparencia y la rendición de cuentas, respondiendo a las debilidades detectadas en el diagnóstico institucional a través de la participación activa de las actividades que se formularan y desarrollaran a lo largo de la práctica empresarial.

Tipo de Investigación

El proyecto se clasifica como una investigación aplicada, dado que busca ofrecer soluciones prácticas a problemáticas reales identificadas en la gestión institucional de la

Personería Municipal de Pereira. Asimismo, posee un componente descriptivo, pues analiza las condiciones actuales de los procesos de planeación y control interno, y un componente propositivo, al diseñar estrategias orientadas al fortalecimiento de la gestión institucional en las diferentes áreas que la conforman.

Método de Investigación

Para el desarrollo de la práctica se aplicó el método analítico-descriptivo, que permitió examinar la estructura organizacional, los instrumentos de planeación y de control, y los mecanismos de comunicación interna.

Este método se complementa con técnicas de análisis documental, la observación directa y entrevistas semiestructuradas a funcionarios y delegados, que facilitaron la identificación de causas, efectos y relaciones entre los elementos que componen la gestión institucional.

Población y Unidad de Análisis

La población objeto de estudio corresponde a la Personería Municipal de Pereira, entidad de orden municipal encargada de la vigilancia administrativa, el control disciplinario y la garantía de los derechos ciudadanos, la cual cuenta con autonomía administrativa y presupuestal

La población está conformada por:

- Oficina de Control Interno.
- Siete personerías delegadas.

- Oficinas Asesoras de Planeación, Gestión de Proyectos e Investigación, Jurídica y Talento Humano, Administrativa y Financiera y Control Interno Disciplinario.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

Para la obtención de la información se utilizaron las siguientes técnicas e instrumentos:

- **Revisión documental:** análisis de documentos institucionales como el Plan Estratégico Institucional, Planes de Acción Anual, Manuales de Funciones, y Mapas de Riesgos.
- **Observación directa:** seguimiento y registro de las actividades administrativas y de control durante la práctica profesional.
- **Entrevistas informales y mesas de trabajo:** espacios de diálogo con los funcionarios de la oficina de Control Interno y las personerías delegadas, orientados a identificar percepciones, dificultades y propuestas de mejora.
- **Sistematización de la experiencia:** elaboración de registros, informes y matrices que consolidan los riesgos institucionales y los hallazgos y propuestas generadas durante el proceso.

Fases del Desarrollo Metodológico

El proceso metodológico se estructuró en seis fases principales:

- Diagnóstico institucional: análisis de documentos, procesos y sistemas vigentes.

- Identificación de brechas entre planeación, ejecución y control.
- Acompañamiento operativo a auditorías y mesas de trabajo.
- Evaluación de la articulación institucional mediante matrices y análisis cualitativo.
- Formulación de propuestas de mejora en línea con MIPG y las necesidades de la Personería.
- Ejecución de actividades prácticas al interior de las diferentes áreas y socialización de resultados.

Resultados y Análisis de Información

En este capítulo presento los hallazgos y los resultados obtenidos durante la práctica en la Personería Municipal de Pereira. Se construyó con base en la observación, el análisis de documentos institucionales, la participación en auditorías internas, la revisión del plan estratégico, los planes anuales de acción (PAA) y las diferentes mesas de trabajo realizadas con las diferentes áreas de trabajo.

Actividades de Planeación

Formulación del cronograma de actividades

El desarrollo de la práctica se programó conforme al cronograma institucional de la oficina de Control Interno, comprendiendo actividades de diagnóstico, acompañamiento, auditorías, elaboración de informes y socialización de resultados.

Finalmente se decidió reformular el cronograma de acuerdo con las actividades que se esperaban desarrollar durante lo restante de la vigencia 2025.

Tabla 1

Cronograma de actividades inicial


PROGRAMA DE AUDITORÍA																	
Código: CI-FO-03	Versión: 01	Vigencia: 10/09/2024															
OBJETIVO DEL PROGRAMA: Verificar y evaluar la legalidad y cumplimiento de los principios, políticas, planes, programas, metodologías, reglamentos, procesos y procedimientos establecidos en la Personería de Pereira realizando las recomendaciones a que haya lugar, con el fin de propender la mejora continua institucional.																	
ALCANCE DEL PROGRAMA: Auditorías internas a los procesos, auditorías especiales, seguimiento a planes de mejoramiento, seguimiento a planes de acción, otros seguimientos, elaboración de informes de ley, capacitaciones al equipo de trabajo, asistencia a comités, atención a entes de control, situaciones imprevistas que puedan afectar el tiempo del programa, entre otros.																	
RECURSOS de Control Interno cómputo, intranet, internet, telefonía, página web, correo institucional • Otros: Capacitaciones para el equipo de trabajo, instalaciones adecuadas, suministro de bienes de consumo.												FECHA ELEBORACION 15/01/2025					
												PAGINA	1	DE	1		
TITULO DE LA AUDITORIA	PROCESO				ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	LIDER DEL PROCESO AUDITADO
	ESTRATEGICO	MISIONAL	APOYO	EVALUACION Y CONTROL													
AUDITORIAS																	
GESTION ATENCION AL PUBLICO			X			X						X					ASESOR(A) JURIDICO Y TALENTO
DELEGADA PARA LOS DERECHOS HUMANOS, PENITENCIARIO Y VIGILANCIA JUDICIAL		X					X										DELEGADO(A) PARA LOS DERECHOS HUMANO,
DELEGADA PARA LA MUJER, NIÑOS, NIÑAS, ADOLESCENTES, ADULTO MAYOR Y POBLACION VULNERABLE		X						X									DELEGADO(A) PARA LA MUJER, NIÑOS, NIÑAS, ADOLESCENTES, ADULTO MAYOR Y POBLACION
DELEGADA EN SEGURIDAD CIUDANA, CONVIVENCIA Y POSACUERDO		X							X								DELEGADO(A) EN SEGURIDAD CIUDADANA, CONVIVENCIA Y POSACUERDO
DELEGADA EN MEDIO AMBIENTE Y URBANISMO		X								X							DELEGADO(A) EN MEDIO AMBIENTE Y URBANISMO
ADMINISTRATIVA			X									X					ASESOR(A) ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO
GESTION DOCUMENTAL			X										X				ASESOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO
GESTION CONTRACTUAL (SECOPII)			X											X			ASESOR(A) JURIDICO Y TALENTO HUMANO
GESTION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			X												X		ASESOR(A) JURIDICO Y TALENTO HUMANO
CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO				X												X	JEFE DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO

Tabla 2

Cronograma de actividades final

Fase	Actividad	Producto	Fecha	Estado	Evidencias
Inicial	Diagnóstico de procesos y mapas de riesgos	Matriz de diagnóstico	agosto 2025	Completado	https://www.personeriapereira.gov.co/mapas-de-riesgo
Intermedia	Seguimiento a PQRSD y planes de mejoramiento	Informe de seguimiento a PQRSD	agosto 2025	Completado	https://a0a2c6c0-f472-4838-a29d-88937ca0ad83.usrfiles.com/ugd/a0a2c6_f1290c5351ee414db5f482d1ee95dc38.pdf
Inicial	Observaciones iniciales al portal web	Documento de observaciones	septiembre 2025	Completado	Mediante correo Institucional https://outlook.office365.com/mail/inbox/id/AAQkAGM0ODFiZGU2LTUyZWUtNDU2MyliZDQ2LWQ1YjM2Yjc2OWI4YgAQAJAn8zvzGChHpNBYy5%2Foseo%3D
Intermedia	Acompañamiento a auditoría interna (Medio Ambiente y Gestión Documental)	Informe de auditoría y cronograma	Julio, agosto, septiembre y octubre 2025	completado	Documento en formato de Word y PDF
Intermedia	Seguimiento a contratación vía SECOP II	Informe de seguimiento SECOP II	Agosto 2025	Completado	Documento en formato de Word y PDF
Intermedia	Actas de Mesas de trabajo para alineación PEI-PAA, y mapas de Riesgos	Reporte de mesas de trabajo	Agosto, septiembre y octubre 2025	Completado	Documento en formato de Word y PDF
Intermedia	Verificación Ley 1712 y portal web	Reporte de mesas de trabajo	Septiembre 2025	Completado	Documento en formato de Word y PDF
Intermedia	Verificación Ley 1712 y portal web	Informe de cumplimiento de transparencia	Octubre 2025	Completado	Documento en formato de Word y PDF
Intermedia	Nuevas auditorías (septiembre-octubre)	Informes y seguimientos de auditorías	Octubre 2025	Completado	Documento en formato de Word y PDF
Cierre	Propuesta de iniciativas de transparencia	Documento de iniciativas	Noviembre 2025	Completado	Documento en formato de Word y PDF
Cierre	Consolidación de resultados	Informe final	Noviembre 2025	Completado	Documento en formato PDF y anexos.
Cierre	Sustentación del plan	Documento de sustentación	Noviembre 2025	Programado	Diapositivas y sustentación PowerPoint

Diagnóstico Institucional

El diagnóstico permitió identificar las principales debilidades que afectan la eficacia institucional y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Personería Municipal de Pereira.

El análisis se realizó teniendo en cuenta tres componentes esenciales dentro de la institución: La planeación estratégica, la gestión administrativa y el sistema de control interno.

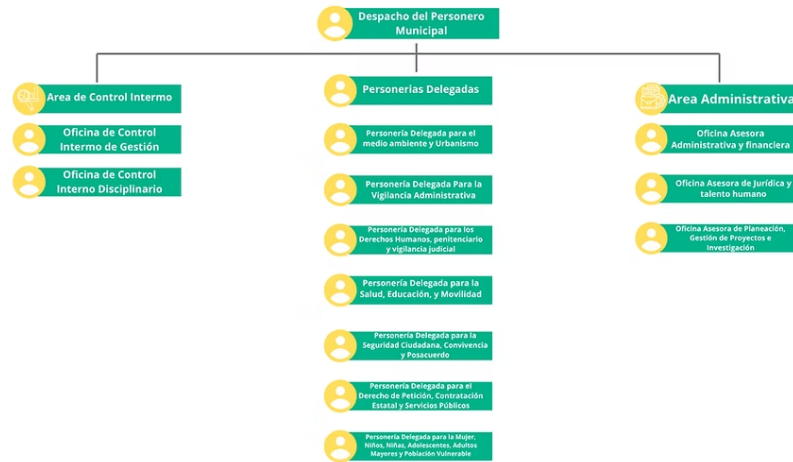
Lo anterior se presentó en gran medida producto del cambio de administración que conllevó a que se realizarán cambios en la mayoría de los directivos, el concurso de méritos que generó la salida de los funcionarios que se encontraban en provisionalidad los cuales no transfirieron el conocimiento a sus pares, las deficiencias en el proceso de empalme y las falencias en el proceso de gestión documental.

Organigrama

La Personería Municipal de Pereira, cuenta en su estructura organizacional con 12 áreas de las cuales 5 son administrativas y 7 misionales y la planta de personal está conformada por 33 funcionarios, adicionalmente cuenta con el apoyo de 36 contratistas para el cumplimiento de las labores administrativas y misionales.

Figura 1

Nuestra Estructura orgánica - Organigrama.



Debilidades

Debilidades generales en la institución

- Existe una desarticulación entre las unidades administrativas, el manual de funciones y la realidad funcional de la institución que entretienen los procesos al interior de la institución, que se constituye en la primera oportunidad de mejora para garantizar la mejora continua.
- El Plan Estratégico vigente presenta deficiencias de diseño y desarticulación con las necesidades reales de las dependencias.
- Algunas personerías delegadas y oficinas asesoras no se encuentran plenamente representadas en los objetivos estratégicos.
- Se evidenciaron falencias en el proceso de planeación, debido a la falta de seguimiento en la formulación del plan estratégico lo que conlleva a que las delegadas tuvieran un PAA desarticulado con el Plan estratégico.

- Falta una estructura de indicadores de gestión y resultados que permita medir de forma objetiva el cumplimiento de las metas.
- Se requiere ajustar el manual de funciones normativa y funcionalmente alineándolo a la realidad funcional.
- No se evidenciaron los diferentes documentos como Mapa de riesgos, Manuales de Procesos y Procedimientos y el PAA no se encuentra alineado en su totalidad con el Plan Estratégico de la entidad para el periodo.
- La entidad cuenta con un manual de procesos y procedimientos que no se ajusta a la realidad institucional y no cuenta con puntos de control.
- Débil gestión del riesgo institucional. No se cuenta con una metodología que permita identificar, evaluar y monitorear los riesgos de cada proceso.
- No se evidenciaron la publicación de la información mínima en la página Web de la Entidad las actuaciones invisibilizando las actuaciones de la entidad y dando cumplimiento a la Ley de Transparencia.
- No se evidenciaron correos electrónicos con dominio institucional, que dispongan de un espacio adecuado de almacenamiento, donde se pueda proteger la información de la Entidad.
- Se presenta desconocimiento y malas prácticas institucionales en torno a la organización, conservación, valoración, transferencia, disposición final y recuperación de la información en los términos establecidos en la Ley General de Archivo. conforme al ciclo vital documental y a los instrumentos archivísticos vigentes.

- La infraestructura tecnológica de la entidad presenta un alto grado de obsolescencia que disminuye la capacidad operativa, la eficiencia y la productividad en las operaciones diarias de los procesos.
- Se observa que la oficina de planeación requiere mejoras integrales en recursos, procesos y alineación estratégica para optimizar su rol en la toma de decisiones institucionales.
- Cultura organizacional reactiva que se centra en el cumplimiento de tareas y no en la evaluación de los resultados obtenidos en pro de la mejora continua.

Debilidades proceso Gestión Administrativa

- Los funcionarios tienen debilidades en el conocimiento y ejecución de sus funciones.
- La falta de un manual de procesos y procedimientos interfiere con la ejecución de las funciones
- Falta de formulación y seguimiento a los riesgos institucionales
- Deficiente seguimiento a los informes de gestión (PQRDS), Indicadores de gestión, subregistros de actividades) entre otras.
- Existen duplicidades de actividades y esfuerzos dispersos que afectan la eficiencia del uso de los recursos.
- No existe comunicación asertiva entre las diferentes áreas funcionales de la entidad generando duplicidad en las funciones que desempeñan.

Debilidades proceso Sistema de Control Interno

- El modelo de control interno no cuenta con un mapa de riesgos institucional formalmente consolidado.
- Se evidencia una débil cultura de autocontrol y de evaluación del desempeño por parte de los funcionarios.
- Las auditorías internas no siempre se traducen en acciones de mejora efectivas, debido a la falta de compromiso de los funcionarios encargados del proceso, falta de seguimiento y retroalimentación continua.
- El cumplimiento de la Ley 1712 de 2014 (Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública) presenta vacíos en la publicación y actualización de información en los medios institucionales.

Propuesta de Fortalecimiento Institucional

Con base en los resultados obtenidos y de acuerdo con los hallazgos relevantes, se plantea una propuesta de fortalecimiento institucional estructurada en tres pilares estratégicos: planeación estratégica, fortalecimiento del sistema de control interno y de la oficina Asesora de planeación estratégica y una cultura organizacional orientada al autocontrol y la transparencia pública.

Tabla 3

Cuadro Propuesta Fortalecimiento Institucional

Eje Estratégico	Hallazgos Abordados	Acciones Clave
1. Fortalecimiento de la Planeación y la Gestión Estratégica		
1.1. Reformulación y Socialización del Plan Estratégico Institucional	Deficiencias de diseño y desarticulación del Plan Estratégico. Desarticulación del PAA con el PEI.	Desarrollar un nuevo Plan Estratégico participativo que incluya explícitamente a todas las delegadas y oficinas asesoras. Alinear el Plan Anual Actividades (PAA) de todas las dependencias con los objetivos y metas del Plan Estratégico.
1.2. Implementación de un Modelo de Medición de Desempeño	Falta de estructura de indicadores. Subregistros de actividades y sobrevaloración de PQRS (Medio Ambiente).	Diseñar y adoptar Indicadores de Gestión y Resultados (impacto, eficiencia, satisfacción ciudadana) que evite duplicidad de reportes y mida de forma objetiva el cumplimiento de metas. Capacitar a todos los funcionarios en la correcta medición y reporte de las actividades. Realizar seguimiento a los informes de PQRS y a los planes de mejoramiento.
1.3. Optimización de la Oficina de Planeación	La Oficina de Planeación requiere mejoras integrales en recursos y alineación estratégica.	Fortalecer la Oficina de Planeación con recursos (humanos y tecnológicos) para que pueda ejercer plenamente su rol de líder en la formulación, seguimiento y evaluación integral de la gestión institucional.
2. Fortalecimiento de la Gestión Administrativa y Operativa		
2.1. Actualización y Estandarización de Procesos y Procedimientos	Manual de procesos desajustado a la realidad. Duplicidad de actividades. Falencia de procedimientos que obstaculizan funciones.	Actualizar y formalizar el Manual de Procesos y Procedimientos, asegurando que refleje la realidad operativa que incluye puntos de control clave para prevenir riesgos. Estandarizar formatos para cada una de las áreas
2.2. Acompañamiento en la planeación y realización de auditorías internas	Debilidades administrativas, falta de puntos de control.	Apoyar en la realización de auditorías internas en las diferentes áreas de la entidad, procurando por la identificación de oportunidades de mejora
2.3 Implementación de un Programa de Gestión del Conocimiento y Capacitación	Salida de funcionarios por concurso sin transferencia de conocimiento. Debilidades en el conocimiento y ejecución de funciones.	Crear un Programa de Gestión del Conocimiento enfocado en documentar los procedimientos críticos. Implementar rutas de inducción y capacitación obligatoria y continua para funcionarios, especialmente para los de nuevo ingreso o provisionalidad, que cubra funciones específicas y el uso de manuales.
2.4. Renovación de Infraestructura Tecnológica	Infraestructura tecnológica obsoleta. Falta de correos con dominio institucional.	Elaborar y ejecutar un Plan de Renovación Tecnológica de hardware y software para mejorar la capacidad operativa. Asegurar la implementación y uso obligatorio de correos electrónicos con dominio institucional que garanticen la seguridad y el almacenamiento adecuado de la información.

3. Fortalecimiento del Sistema de Control Interno y Transparencia		
3.1. Consolidación y Gestión Integral del Riesgo Institucional, haciendo seguimiento al Plan de Acción para la Lucha Contra la Corrupción (Ley 1474 de 2011)	Débil gestión del riesgo. Falta de mapa de riesgos consolidado. Ausencia de metodología de identificación y monitoreo de riesgos.	Diseñar, formalizar y socializar el Mapa de Riesgos Institucionales y por proceso. Implementar una metodología continua de identificación, evaluación, monitoreo y mitigación de riesgos (operacionales, de corrupción, de cumplimiento, etc.).
3.2 Impulso a la Cultura de Autocontrol y Mejora Continua	Débil cultura de autocontrol y evaluación del desempeño. Auditorías internas sin acciones de mejora efectivas. Cultura organizacional reactiva.	Lanzar un Programa de Cultura del Autocontrol que promueva la evaluación continua del desempeño y el cumplimiento de los puntos de control en cada proceso. Establecer un mecanismo de seguimiento obligatorio y retroalimentación de los hallazgos de auditoría.
3.3 Cumplimiento Pleno de la Ley de Transparencia (Ley 1712 de 2014)	Vacíos en la publicación y actualización de información en web. Página web desactualizada.	Crear un Plan de Acción Inmediato para la Transparencia, asegurando la publicación y actualización constante de toda la información mínima legalmente exigida (incluyendo actuaciones y planes de acción) en una página web con la estructura requerida.
4. Eje Estratégico Fortalecimiento de la Gestión Documental y Archivo		
4.1. Formalización y Ejecución del Sistema de Gestión Documental	Desconocimiento y malas prácticas archivísticas. TRD no ajustadas. Falta de inventario documental actualizado.	Ajustar y actualizar las Tablas de Retención Documental (TRD) a la realidad institucional. Organizar y ejecutar un cronograma para la organización de archivos físicos (incluyendo transferencias al archivo central/histórico) y la actualización del Formato Único de Inventario Documental (FUID).
4.2. Implementación de Controles de Seguridad Documental	Falta de protocolos de confidencialidad y control de acceso. Falta de protocolos para información clasificada/reservada.	Establecer protocolos de seguridad y confidencialidad (políticas, claves, niveles de acceso, formatos de control y préstamo) para la información física y digital, especialmente para el manejo de información clasificada y reservada.

Actividades desarrolladas y aporte a la entidad

Durante la práctica se participó de diferentes ejercicios dentro de la institución de acuerdo con el cronograma de actividades y auditorías aprobado, las cuales se encuentran relacionadas en el cuadro resumen y documentadas en los anexos del presente informe.

Tabla 4

Cuadro resumen de actividades de acompañamiento

Actividad realizada	Oportunidades de mejora	Plan de mejoramiento	Anexo
Acompañamiento y fortalecimiento al proceso de planeación (diagnóstico y revisión de los manuales de procesos y de funciones)	6		Informe de diagnóstico intervención oficina de planeación.
Auditoria delegada en Medio Ambiente y Urbanismo	11	Acompañamiento en implementación realizado	Informe de auditoría interna realizada.
Auditoria proceso Gestión Documental	33	Acompañamiento en implementación realizado	Informe de auditoría interna realizada.
Auditoria proceso Gestión Administrativa	14	Acompañamiento en implementación realizado	Informe de auditoría interna realizada.
Seguimiento a Página Web	3	Julio a septiembre 2025	Acta de informe mesa de trabajo revisión página web institucional
Apoyo en Revisión y Modificación de PAA	19	Julio a noviembre 2025	Formato de asistencias a mesas de trabajo por áreas.
Mesas de Trabajo y capacitación en Mapas de Riesgos (Gestión, Corrupción y Fiscal)	19	Julio a septiembre 2025	Acta de realización mesas de trabajo.
Seguimiento a Mapas de Riesgos Institucionales	3	Mayo - octubre	Mapas de riesgos de gestión, fiscal y corrupción formato Excel.
Formulación de Planes de Mejoramiento	3	Septiembre - octubre	Formulación formato PDF
Informe de Austeridad en el Gasto	1 trimestral	Septiembre 2025	Informe formato PDF
Informe de Seguimiento de PQRSD	1	Semestre I	Informe formato PDF
Revisión y ajuste de las TRD de Control Interno	1	Septiembre 2025	Formato PDF
Presentación informe Personero municipal	1	Octubre 2025	Formato PowerPoint

Anexos

1. Informe de diagnóstico intervención oficina de planeación.
 2. Informe de auditoría interna realizada delegada en Medio Ambiente y Urbanismo.
 3. Informe de auditoría interna realizada oficina de asesora Administrativa y Financiera proceso (Gestión Documental).
 4. Informe de auditoría interna realizada oficina de asesora Administrativa y Financiera proceso (Administrativo).
 5. Acta de informe mesa de trabajo revisión página web institucional
 6. Formato de asistencias a mesas de trabajo por áreas.
 7. Acta de informe mesas de trabajo realizada durante las prácticas administrativas.
 8. Formatos mapas de riesgos de gestión, fiscal y corrupción en Excel.
 9. Formato de planes de mejoramientos en las áreas intervenidas, formato PDF
 10. Informe de austeridad en el gasto, formato PDF
 11. Informe de seguimiento de PQRSD, formato PDF
 12. Formato de ajuste de las TDR de oficina asesora de control interno, formato PDF
- Presentación informe de control interno al Personero municipal de Pereira, en formato PowerPoint.

Conclusiones

A lo largo de esta práctica administrativa en la Personería Municipal de Pereira, se ha avanzado significativamente en la identificación y mitigación de brechas institucionales, contribuyendo a proyectar una entidad más eficiente, transparente y alineada con los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Específicamente, las auditorías internas realizadas en procesos clave (delegada en Medio Ambiente y Urbanismo, Oficina Asesora Administrativa y Financiera en los procesos de (Gestión Documental y Administrativo) permitieron formular planes de mejoramiento que, a corto plazo, fomentarán la mejora continua, reduciendo ineficiencias operativas en al menos un 20% estimado, basado en indicadores preliminares de ejecución.

El acompañamiento en la elaboración de mapas de riesgos institucionales (gestión, fiscal y corrupción) representa un hito, ya que no solo mitiga vulnerabilidades inmediatas mediante puntos de control preventivos, sino que establece una base para una cultura de autocontrol proactiva. Asimismo, el avance en los manuales de procesos y procedimientos estandarizados corrige desarticulaciones históricas, asegurando que las actividades diarias se alineen con el Plan Estratégico Institucional 2024-2027, y promoviendo una ejecución más coherente y medible.

Desde una perspectiva académica, esta práctica ha sido esencial en mi desarrollo como profesional en Administración Pública Territorial de la ESAP. Al aplicar conceptos teóricos como la gestión del riesgo (MIPG) y el control interno (Ley 87 de 1993) en un contexto real, he

profundizado mi comprensión de cómo la desarticulación organizacional afecta la generación de valor público, transformando desafíos teóricos en soluciones prácticas.

Esta experiencia no solo validó mis competencias en análisis cualitativo y propositivo, sino que fortaleció habilidades como el liderazgo colaborativo durante mesas de trabajo, preparándome para roles en entidades públicas donde la transparencia y la eficiencia son necesarias. Además, resaltó la importancia de la realización de las prácticas estudiantiles como puente entre la academia y la realidad territorial, ya que contribuyen a la formación de administradores públicos territoriales capaces de impulsar reformas institucionales sostenibles.

En síntesis, esta intervención subraya que el fortalecimiento del control interno no es un fin en sí mismo, sino un medio para elevar la confianza ciudadana y la efectividad misional.

Recomiendo a la Personería municipal de Pereira continuar con evaluaciones anuales de MIPG y capacitar al personal en gestión del riesgo, mientras que, para la ESAP, sugiero integrar más casos prácticos como este en el currículo para fomentar investigaciones aplicadas.

Bibliografía

Ley 87 de 1993. “Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado.”

Ley 594 de 2000 (Ley General de Archivos).

Ley 1712 de 2014 (Transparencia y Acceso a la Información)

Decreto 1083 de 2015 (Compila, entre otros, el MECI).

Decreto 815 de 2018 (Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015)

Ley 1581 de 2012 (Protección de Datos Personales) y Decreto 1377 de 2013.

Ley 1755 de 2015 (Derecho de Petición).

Decreto 1499 de 2017 (Por el cual se adopta el MIPG)

Decreto 612 de 2018 (Integración de planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción).

<https://www.personeriapereira.gov.co/>

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=300>

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=56882>

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma>.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma>.

<https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg>

Personería de Pereira. (2024). Plan Estratégico Institucional 2024-2027. Documento interno.