E.S.E CENTRO DE SALUD MOTAVITA

Motavita, Boyacá, enero de 2026

Doctora
LAURA CONSUELO CAMACHO VALERO
Gerente
E.S.E Centro de Salud Motavita

Referencia. PROPUESTA TÉCNICA Y ECONOMICA PARA LA ASESORÍA EN EL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN y FORTALECIMIENTO DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG Y EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO.

Proponente: WILLIAM OCTAVIO RUIZ AMAYA, Cédula de Ciudadanía: 1.054.678.484, Moniquirá, Boyacá

La presente propuesta tiene una vigencia de 90 Días calendario a partir de la fecha de cierre de su presentación.

1. CONDICIONES TÉCNICAS DE LA PROPUESTA

Para dar cumplimiento del objeto a contratar, se adelantará el servicio requerido bajo las condiciones planteadas a continuación,

1.1. INTRODUCCIÓN

A partir del artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y del Decreto 1499 de 2017, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) integró los sistemas de gestión de la calidad establecido por la Ley 872 de 2003 y de Desarrollo Administrativo del que trata la Ley 489 de 1998. Al entrar en vigor este Modelo fueron derogados los artículos del 15 al 23 de la Ley 489 de 1998 y la Ley 872 de 2003.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG es 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.

MIPG busca mejorar la capacidad del Estado para cumplirle a la ciudadanía, incrementando su confianza en las entidades y en los servidores públicos, logrando mejores niveles de gobernabilidad y legitimidad del aparato público y generando resultados con valores a partir de una mejor coordinación interinstitucional, compromiso del servidor público, mayor presencia en el territorio y mejor aprovechamiento y difusión de información confiable y oportuna es uno de los objetivos de la puesta en marcha del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

El propósito del Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 (PND 2022-2026), Colombia, Potencia Mundial de la Vida, es sentar las bases para que el país se convierta en un líder de la protección de la vida, a partir de la construcción de un nuevo contrato social que propicie la superación de injusticias y exclusiones históricas, la no repetición del conflicto, el cambio

de nuestra forma de relacionarnos con el ambiente, y una transformación productiva sustentada en el conocimiento y en armonía con la naturaleza. (PND 2022-2026)

La Política de "Control Interno", se enmarca en la operación de la Dimensión 7 del mismo nombre, que tiene como propósito suministrar una serie de lineamientos y buenas prácticas en esta materia, cuya implementación debe conducir a las entidades públicas a lograr los resultados propuestos y a materializar las decisiones plasmadas en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público.

Se debe resaltar que el control interno tal como ha sido concebido en la Constitución Política de 1991 busca: *i) garantizar la correcta evaluación y seguimiento de la gestión organizacional; ii) proteger los recursos buscando su adecuada administración ante posibles riesgos que los afecten; iii) velar porque la entidad disponga de procesos de planeación y mecanismos adecuados para el diseño y desarrollo organizacional, de acuerdo con su naturaleza y características, lo que en su conjunto permitirá aumentar la confianza de los ciudadanos en la entidad pública.*

En la séptima dimensión de MIPG, el Control Interno, se actualiza y desarrolla a través del Modelo Estándar de Control Interno - MECI, el cual establece los lineamientos para su implementación. El MECI fortalece del Sistema de Control Interno de las entidades, que se encuentran dentro del campo de aplicación de la Ley 87 de 1993. En este sentido, el MECI es el Modelo que aplica a la Entidad.

El objetivo del MECI es proporcionar una estructura de control de la gestión que especifique los elementos necesarios para construir y fortalecer el Sistema de Control Interno, a través de un modelo que determine los parámetros necesarios (autogestión) para que las entidades establezcan acciones, políticas, métodos, procedimientos, mecanismos de prevención, verificación y evaluación en procura de su mejoramiento continuo (autorregulación), en la cual cada uno de los servidores de la entidad se constituyen en parte integral (autocontrol).

El desarrollo de la dimensión de Control Interno impacta las demás dimensiones de MIPG y tiene en cuenta los lineamientos de la Política de Control Interno.

2. OBJETIVO GENERAL

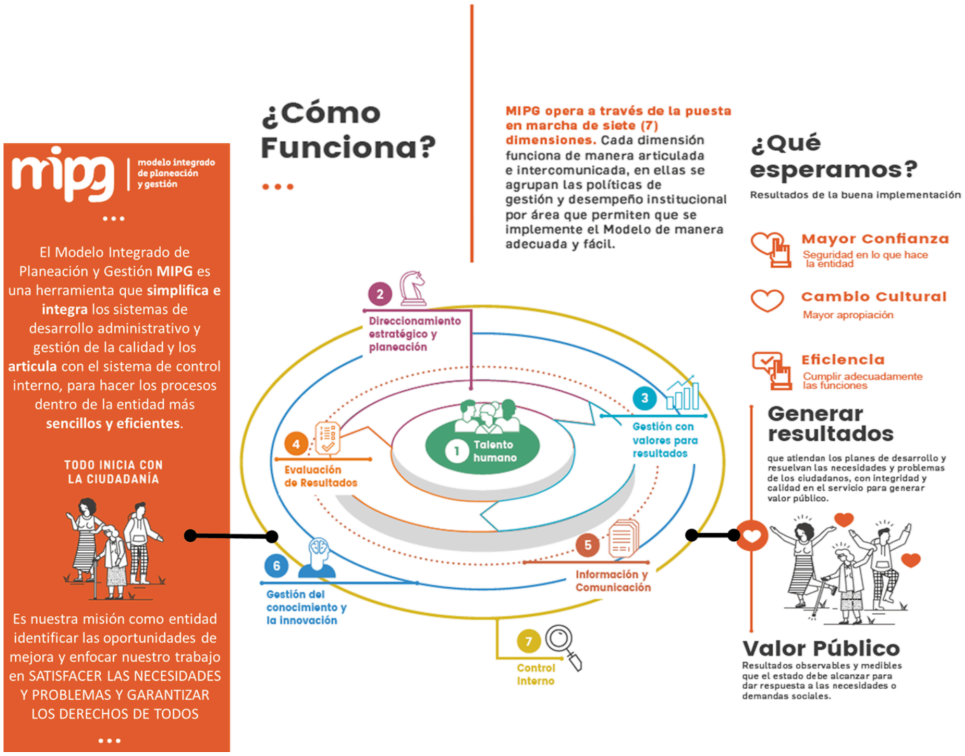
Asesorar el proceso de implementación y fortalecimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el Sistema de Control Interno – SCI.

3. ALCANCE DE LA PROPUESTA

Asesoría institucional el proceso de implementación y fortalecimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el Sistema de Control Interno – SCI.

4. METODOLOGÍA DE TRABAJO SEGÚN DECRETO 1499 DE 11 DE SEPTIEMBRE DE 2017.

E.S.E CENTRO DE SALUD MOTAVITA



4.1. OBJETIVOS MIPG

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

4.2. ETAPAS DE IMPLEMENTACIÓN DE MIPG

4.2.1. Etapa de adecuación de la Institucionalidad.

En esta primera etapa la entidad deberá generar el conjunto de instancias que trabajen coordinadamente para establecer las reglas, condiciones, políticas, metodologías para que el Modelo funcione y logre sus objetivos

Dentro de las primeras acciones necesarias para iniciar el proceso de implementación de MIPG es fundamental conformar los Comités Territoriales de Gestión y Desempeño, de acuerdo con lo previsto en el Decreto 1083 de 2015, actualizado por el Decreto 1499 de

2017, los cuales estarán integrados por el gobernador o alcalde, quienes los presidirán, los miembros de los consejos de gobierno y por los gerentes, presidentes o directores de las entidades descentralizadas de la respectiva jurisdicción. La Secretaria Técnica será ejercida por el jefe de planeación o quien haga sus veces en la gobernación, distrito o municipio correspondiente. Los Comités Departamentales, Distritales y Municipales de Gestión y Desempeño deberán cumplir las funciones de acuerdo con lo previsto en dicha norma.

Así mismo, integrar en todas las entidades del nivel central y descentralizado, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, teniendo en cuenta las funciones establecidas en el citado Decreto.

El representante legal de cada entidad definirá la conformación del Comité Institucional, el cual será presidido por un servidor del más alto nivel jerárquico, e integrado por servidores públicos del nivel directivo o asesor. A las sesiones del Comité podrán ser convocados los responsables de la implementación de las distintas políticas.

En estos comités se deben incluir todos los temas que atiendan la implementación y desarrollo de las políticas de gestión, por lo que aquellos comités que no estén estipulados en una norma específica serán absorbidos por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, tales como el comité de archivo, el comité de racionalización de tramites, el comité de capacitación y formación para el trabajo, el comité de incentivos y el comité de capacitación y estímulos.

4.2.2. Etapa de Implementación de las políticas y operación del modelo.

La entidad en esta etapa debe operar el conjunto de las siete (7) dimensiones del modelo y las políticas de gestión y desempeño institucional, que, implementadas de manera articulada e intercomunicada, permitirán que MIPG funcione.

4.2.3. Etapa de Medición del Desempeño Institucional MDI

Es 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 de Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG (evaluación de las políticas). Busca también medir el avance del Sistema de Control Interno implementado a través del Modelo Estándar de Control Interno – MECI

4.2.4. Etapa de autodiagnóstico

En esta etapa y como complemento a los resultados de la Medición del Desempeño Institucional para tener información detallada y en tiempo real sobre el estado de la implementación de cada política de MIPG, la entidad podrá usar las herramientas de autodiagnóstico diseñadas para algunas de las políticas.

4.2.5. Adecuaciones y ajustes para la completa implementación de MIPG

Tomando como referencia la Medición del Desempeño Institucional, los resultados de las herramientas de autodiagnóstico, además de los informes de auditoría de entidades de control y de la oficina de control interno, cada entidad hará las adecuaciones y ajustes

correspondientes para el diseño, desarrollo o mantenimiento de aquellos aspectos de MIPG en los cuales se detectaron falencias y fortalezas. El producto concreto será la documentación de las adecuaciones y ajustes que cada entidad adelantará a manera de plan de actualización de MIPG.

Cada entidad es autónoma en definir el esquema que mejor considere para adelantar dichas adecuaciones y ajustes (planes de mejoramiento, a manera de ejemplo). No obstante, para definir la ruta de adecuación a través de la herramienta que considere cada entidad, es necesario que las acciones de intervención se definan de manera clara y sean comprensibles para quienes deben llevarlas a cabo. Igualmente, es necesario determinar los recursos humanos, financieros, técnicos, de infraestructura, entre otros, que se requieran, así como definir responsables de su ejecución y fechas de cumplimiento. Es recomendable, además, que una vez definidos los anteriores aspectos, se determine la viabilidad de su ejecución, y a partir de ello, tomar la decisión de cuales acciones son las que se deben priorizar para obtener el resultado esperado.

5. ACTIVIDADES CONTRACTUALES SEGÚN METODOLOGÍA DE TRABAJO

1. Sensibilizar permanentemente a los servidores públicos y contratistas de la Entidad sobre el Decreto 1499 de 2017, que reglamenta la implementación del modelo Integrado de planeación y Gestión – MIPG.
2. Brindar asesoría técnica a la E.S.E en la implementación, fortalecimiento y mejora continua del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, conforme a lo establecido en el Decreto 1499 de 2017 y el Manual Operativo del MIPG del DAFP.
3. Realizar diagnóstico del nivel de madurez institucional del MIPG, considerando las políticas de gestión y desempeño, el resultado del FURAG y los planes de mejoramiento vigentes.
4. Asesorar el fortalecimiento del Sistema de Control Interno bajo el Modelo Estándar de Control Interno – MECI, articulado con el MIPG y el enfoque de gestión por procesos y riesgos.
5. Asesorar el diseño e implementación del plan anual de auditorías internas para la vigencia.
6. Apoyar la formulación y seguimiento de planes de mejoramiento derivados de auditorías internas, externas y requerimientos de entes de control.
7. Asesorar el diseño de los planes institucionales y estratégicos integrados al Plan de Acción Integrado del Decreto 612 de 2018, para la vigencia.
8. Acompañar el proceso de diseño, documentación y actualización de la estructura documental soporte del manual de procesos y procedimientos del Sistema de Control Interno, según requerimientos internos y cambios normativos.
9. Asesorar la consolidación del informe semestral de evaluación a la gestión de control interno según cortes establecidos en la Circular 100 - 006 de 2019, que da cumplimiento al Decreto 2106 de 2019 en su artículo 156.
10. Asesor la preparación, consolidación y revisión de los informes obligatorios asociados al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y al Sistema de Control Interno.

a. Reporte FURAG (Vigencia)
b. Informe de Evaluación Independiente del SCI
c. Informe Pormenorizado del SCI

d. Informe de Control Interno Contable
e. Planes de Mejoramiento Institucional
f. Informes requeridos por entes de control

6. EQUIPO DE TRABAJO

WILLIAM OCTAVIO RUIZ AMAYA

Economista de la UPTC,
Maestría en Sistemas Integrados de Gestión – SIG (EF);
Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo
Especialista en Sistemas Integrados de Gestión QHSE (ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001,
Auditor Interno Integral QHSE

Con experiencia como asesor administrativo en la Alcaldía Mayor de Tunja, la Alcaldía Municipal de Macanal, Boyacá; Alcaldía Municipal de Florián, Santander; Alcaldía Municipal de Villa de Leyva, Boyacá, Alcaldía Municipal de Turmequé, Boyacá; en gestión de talento humano a través de consultoría en Estudios de Modernización Administrativa, rediseño institucional y formalización laboral en la Gobernación de Boyacá; Alcaldía Municipal de Villa de Leyva, Boyacá; Alcaldía Municipal de Chíquiza, Boyacá; Alcaldía Municipal de Garagoa, Boyacá; Alcaldía Municipal de Gachantivá, Boyacá; Alcaldía Municipal de Boyacá, Boyacá; Alcaldía Municipal de Chitaraque, Boyacá; Alcaldía Municipal de Sáchica, Boyacá, E.S.E Centro de Salud Chitaraque, Boyacá; E.S.E Centro de Salud Santana, Boyacá; E.S.E Hospital Caicedo y Flórez de Suaita, SS; E.S.E Centro de Salud Siachoque, Boyacá; E.S.E Centro de Salud Arcabuco, Boyacá; E.S.E Centro de Salud Jenesano, Boyacá; E.S.E Centro de Salud Santa Barbará de Sora, Boyacá; E.S.E Centro de Salud Jorge González Olmos de Páez, Boyacá; E.S.E Hospital Caicedo y Flórez de Suaita, Santander; E.S.E San Benito, Santander; E.S.E Hospital Santa Ana de Muzo, Boyacá; E.S.E Centro de Salud Nuestra Señora de la Paz de Quípama, Boyacá; E.S.E Hospital San Vicente de entre otras entidades públicas y privadas; ajuste de Manual de Funciones y Competencias Laborales, Decreto 785 de 2005, Decreto 815 de 2018; evaluación de desempeño laboral, Decreto 1083 de 2015, Acuerdo 617 de 2018.

Implementación, sostenimiento y mejora del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, integrado a los Sistemas de Gestión de Calidad y el Sistema de Control Interno en la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar "Alimentos para Aprender"; *Alcaldía Mayor de Tunja; Colegio de Boyacá – COLBOY*; Alcaldía Municipal de Boyacá - Boyacá; Alcaldía Municipal de Santa Sofía - Boyacá; E.S.E Centro de Salud Chitaraque, Boyacá; E.S.E Centro de Salud San Pedro de Iguaque, Chíquiza – Boyacá; Alcaldía Municipal de Turmequé, Boyacá; Alcaldía Municipal de Chíquiza – Boyacá; E.S.E Hospital San Francisco de Villa de Leyva, Boyacá; Alcaldía Municipal de Chitaraque, Boyacá; E.S.E Centro de Salud San José de Pare, Boyacá; Alcaldía Municipal de Sora, Boyacá; E.S.E Centro de Salud Siachoque, Boyacá; Alcaldía Municipal de Macanal, Boyacá, E.S.E Puesto de Salud San Miguel de Tuta, Boyacá; Alcaldía Municipal de Nuevo Colón, Boyacá; Alcaldía Municipal de Toca, Boyacá, Alcaldía Municipal de Villa de Leyva; Personería Municipal de Tunja, Boyacá; Personería Municipal de Sora, Boyacá; Personería Municipal de Nuevo Colón, Boyacá; Personería Municipal de Sabaya, Boyacá; Concejo Municipal de Tunja – Boyacá; Concejo Municipal de Turmequé.

WILLIAM OCTAVIO RUIZ AMAYA
CONSULTOR Y ASESOR

E.S.E CENTRO DE SALUD MOTAVITA

Implementación, sostenimiento y mejora del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en cumplimiento del Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y demás que las adicionan y los complementan en la Alcaldía Municipal de Boyacá - Boyacá; Alcaldía Municipal de Santa Sofía - Boyacá; E.S.E Centro de Salud Chitaraque, Boyacá;

Asesoría y consultoría en temas de gestión administrativa como gestión documental, Plan Institucional de Capacitación PIC; Plan de Bienestar e Incentivos; Gestión de Talento Humano; Manuales de Contratación; Ejecución del Plan Institucional de Capacitación, bienestar e incentivos, en la Alcaldía Municipal de Santa Sofía, Boyacá; Alcaldía Municipal de Chíquiza, Boyacá; Alcaldía de Guayatá, Boyacá; Alcaldía Municipal de Boyacá, Boyacá; E.S.E Centro de Salud Chitaraque, Boyacá; E.S.E Centro de Salud Santana, Boyacá; E.S.E Puesto de Salud San Miguel de Tuta, Boyacá; Alcaldía Municipal de Páez, Boyacá; E.S.E Centro de Salud Nuevo Colón, Boyacá.

Asesor en proceso de transición y empalme en cumplimiento de la Ley 951 de 2005, en la Alcaldía Municipal de Chíquiza, Boyacá; Alcaldía Municipal de Sáchica, Boyacá; Alcaldía Municipal de Sutamarchán, Boyacá; Alcaldía Municipal de Maripí, Boyacá

Capacitador en temas de gestión administrativa, gestión documental, gestión de talento humano, liderazgo, humanización en los servicios de salud.

7. VALOR DE LA PROPUESTA

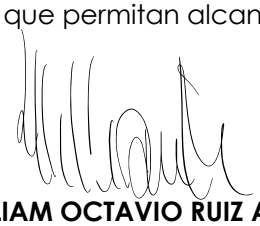
El valor de la propuesta mensual es de DOS MILLONES CIEN MIL PESOS MCTE ($ 2.100. 000..) mensual.

8. TIEMPO DE EJECUCIÓN

El tiempo de ejecución es de Seis (06) meses a partir de suscripción del acta de inicio.

9. CONDICIONES ESPECIALES PARA LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO

a. El apoyo decidido del Representante legal de la Entidad con la comunicación al personal de la importancia del proceso, de los resultados esperados, del compromiso de los participantes y de la asignación de tiempo de dedicación al mismo.
b. El compromiso del personal, su participación en las actividades programadas, el cumplimiento de las responsabilidades y tareas acordadas y el aporte en iniciativas que permitan alcanzar un óptimo resultado.



WILLIAM OCTAVIO RUIZ AMAYA

Cédula de Ciudadanía: 1.054.678.484, Moniquirá, Boyacá
Dirección: Carrera 4C No. 37 – 66 Apto 304 A Barrio Mesopotamia – Tunja – Boyacá – Colombia
Celular: 3004365622

WILLIAM OCTAVIO RUIZ AMAYA
CONSULTOR Y ASESOR