E.S.E CENTRO DE SALUD SAN ANTONIO DE LA PARED DE RÁQUIRA, BOYACÁ

Ramiriquí, Boyacá, agosto de 2026

Doctora
YULI PAULIN RUSSI CASTELLANOS
Gerente
E.S.E Centro de Salud San Antonio de la Pared de Ráquira

REFERENCIA: PROPUESTA TÉCNICA Y ECONÓMICA PARA LA ELABORACIÓN DEL ESTUDIO MODERNIZACIÓN Y FORMALIZACIÓN LABORAL EN LA E.S.E CENTRO DE SALUD SAN ANTONIO DE LA PARED DE RÁQUIRA, BOYACÁ

Respetado, Dra. Yuli Paulin,

Me permito presentar propuesta para realizar el Estudio Técnico de Modernización y Formalización Laboral, para su consideración.

En espera de su consideración y aceptación.

Atentamente,



WILLIAM OCTAVIO RUIZ AMAYA

Cédula de Ciudadanía: **1.054.678.484**
Dirección: **Carrera 4C No. 37 - 66 Oficina 304A – Tunja – Boyacá – Colombia**
Celular: **3004365622**
Email. **williamoruiza@gmail.com**

WILLIAM OCTAVIO RUIZ AMAYA
CONSULTOR Y ASESOR

E.S.E CENTRO DE SALUD SAN ANTONIO DE LA PARED DE RÁQUIRA, BOYACÁ

PROPUESTA TÉCNICA Y ECONÓMICA

1. OBJETO GENERAL:

La formalización laboral orientada hacia un trabajo digno y equitativo ha sido una política fundamental promovida por la Función Pública desde la promulgación de la Ley 909 de 2004. Esta política se reafirmó con la emisión del Decreto 1800 de 2019 y se encuentra consolidada en el Decreto Único Reglamentario del Sector 1083 de 2015. La intención de estas normativas es garantizar que las entidades públicas cuenten con herramientas adecuadas para actualizar y optimizar su planta de personal, de acuerdo con una revisión técnica objetiva y fundamentada.

En cumplimiento con la Circular Conjunta No. 100-005 - 2022, se busca que las entidades adopten mecanismos que les permitan ajustar sus estructuras laborales de manera conforme a la normativa vigente. Esta normativa incluye la revisión y ajuste de las condiciones laborales de los trabajadores vinculados a través de contratos de prestación de servicios, en línea con las Sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012. Estas sentencias refuerzan la necesidad de garantizar condiciones laborales justas y dignas para todos los empleados, independientemente de su modalidad de contratación.

La Resolución 1444 de 2025, emitida por el Ministerio de Salud y Protección Social el 11 de julio de 2025, establece formalmente la "Política Pública del Talento Humano en Salud (PPTHS) 2025-2035, esta tiene como objetivo central fortalecer la planificación y gestión del talento humano en salud a nivel nacional y territorial, mediante un modelo integral de gobernanza, que responda a la realidad epidemiológica y demográfica de los territorios, con especial enfoque en cerrar brechas y promover equidad

La implementación de esta política estratégica tiene como objetivo principal reducir los riesgos jurídicos asociados con el empleo y dignificar los vínculos laborales dentro de las entidades públicas. Al promover una formalización adecuada y mejorar las condiciones laborales, se busca optimizar la entrega de productos y servicios, garantizando que estos cumplan con los estándares de calidad y equidad requeridos.

El Decreto 0581 del 5 de junio de 2026, emitido por el Ministerio del Trabajo de Colombia, fortalece las medidas de inspección y sanción para combatir el fraude, la tercerización ilegal y la intermediación laboral. La normativa presume la existencia de un contrato de trabajo directo con la empresa beneficiaria cuando se subcontraten actividades permanentes y carezcan de verdadera autonomía e infraestructura técnica o financiera

En este contexto, se recomienda que las entidades diseñen e implementen una estrategia de gestión del cambio que sea clara y sencilla, capaz de abordar las inquietudes y niveles de incertidumbre que puedan tener los contratistas. Esta estrategia debe incluir la comunicación efectiva de los cambios propuestos, asegurando que los mensajes sean precisos y oportunos. Además, es fundamental que los servidores públicos sean involucrados en el proceso de formulación y ejecución de las propuestas, promoviendo su participación activa y compromiso con los nuevos lineamientos.

WILLIAM OCTAVIO RUIZ AMAYA
CONSULTOR Y ASESOR

E.S.E CENTRO DE SALUD SAN ANTONIO DE LA PARED DE RÁQUIRA, BOYACÁ

Una estrategia de gestión del cambio bien estructurada facilitará una transición más suave y aceptada por todos los involucrados, minimizando la resistencia al cambio y promoviendo un ambiente laboral más equitativo y eficiente. Al involucrar a los empleados en el proceso y mantener una comunicación abierta, las entidades pueden garantizar que los objetivos de formalización laboral se cumplan de manera efectiva, beneficiando tanto a los trabajadores como a la organización en su conjunto.

2. JUSTIFICACIÓN

La Administración Pública se ve enfrentada constantemente a distintos retos y desafíos en virtud de los cambios y el permanente desarrollo tecnológico, lo cual redunda en una mayor y mejor demanda de servicios por parte de la ciudadanía; esto, aunado a las tendencias políticas, sociales y económicas, en especial dentro del post conflicto que se implementa en nuestra Nación, las cuales requieren de una fuerza de trabajo idónea en el marco del desarrollo y la fortalecimiento de la gestión del talento humano, que permita no solo atraer a los mejores servidores, sino que además se logre estimularlos y retenerlos, para lo cual se requiere implementar políticas institucionales que agreguen valor a la gestión del recurso más importante de toda organización, sus servidores.

La formalización laboral por un trabajo digno y en equidad es una política de Función Pública que se viene impulsando desde la expedición de la Ley 909 de 2004 y que se ratificó a través del Decreto 1800 de 2019, incluido en el Decreto Único Reglamentario del Sector 1083 de 2015. Con lo anterior y dando cumplimiento a la Circular Conjunta No. 100-005 - 2022, se busca que, de acuerdo con la normativa vigente, las entidades tengan una herramienta que les permita actualizar su planta de personal con base en una revisión técnica objetiva que incluya las condiciones laborales de las personas vinculadas por contratación de prestación de servicios (Sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012); Esta política estratégica les permitirá a las entidades disminuir riesgos jurídicos y dignificar los vínculos laborales con el propósito de mejorar la entrega de productos y servicios. En esta línea, se sugiere que las entidades diseñen una estrategia sencilla de gestión del cambio que permita controlar los niveles de incertidumbre de los contratistas, enviar los mensajes correctos y oportunos y hacer partícipes de las propuestas a sus servidores.

Es así como, en el marco de la planeación estratégica de la Entidad, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos y misionales alineados a la prestación de los servicios públicos, en concordancia con los lineamientos los políticas institucionales del Modelo integrado de Planeación y Gestión – MIPG; se busca fortalecer la estructura administrativa y la planta de personal para que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad.

El fortalecimiento de la estructura administrativa se encuentra enmarcado en la Dimensión del Talento Humano planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, y reconoce el talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades públicas, y a su vez como el facilitador para el logro de sus objetivos institucionales; por lo que a través del plan de gestión, se compromete a la implementación de herramientas para la modernización administrativa, fortalecimiento de los procesos y la gestión a través del ciclo de vida del servidor público - Ingreso, Permanencia, Desarrollo y Retiro, garantizando el principio del mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación

de estímulos y el desempeño individual. en el cumplimiento de las funciones, la atención al ciudadano y la creación de valor público.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo, una estructura administrativa y planta de personal suficiente para lograr efectividad en los procesos, la prevención del riesgo laboral, pero también el compromiso institucional en el cumplimiento de sus funciones y competencias laborales, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de las necesidades internas y externas que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de talento humano.

Por esto, la modernización institucional previsto se constituye fundamentalmente como un medio para mejorar los niveles de competitividad de la Entidad, frente a los retos de la modernidad y la administración pública en la nueva cultura de la gestión y administración pública. Hechos que se fundamentan en la optimización de los recursos disponibles ganando en eficiencia, eficacia, confiabilidad, calidad, disponibilidad de los servicios a la ciudadanía, a través de una estructura organizacional innovadora y flexible.

3. ESTUDIOS TÉCNICOS

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: reformas organizacionales, fortalecimiento institucional, control interno, racionalización de trámites, gestión del empleo público, rendición de cuentas y control social, entre otras funciones directamente relacionadas con el cumplimiento de los pilares del Plan Nacional de Desarrollo.

Para el desarrollo del estudio técnico se toma de referencia la Guía de fortalecimiento institucional "Construcción de un documento técnico para la formalización laboral, por un trabajo digno y en equidad – Versión 1 – Noviembre de 2022, El Departamento Administrativo de la Función Pública establece con esta guía las pautas necesarias para construir un documento técnico que les permita a los órganos, organismos y entidades del Estado lograr un proceso de fortalecimiento institucional a través de la formalización laboral.

Así mismo, con el propósito de avanzar en la dignificación del empleo público a través de la vinculación del personal necesario para el cumplimiento efectivo y eficiente de la administración pública tanto en el orden nacional como territorial, y con miras a darle cumplimiento al programa del gobierno actual, el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP como líder técnico de este plan de formalización, y dentro de un proceso gradual y sistemático, elaboró la guía de fortalecimiento institucional "Construcción de un documento técnico para la formalización laboral, por un trabajo digno y en equidad" la cual servirá como referente para el análisis de la creación de las plantas temporales de las entidades de nivel territorial.

4. OBJETIVO

Fortalecer las capacidades institucionales de la E.S.E Centro de Salud San Antonio de la Pared de Ráquira, Boyacá, mediante un proceso técnico de modernización administrativa que incluya formalización laboral, nivelación salarial y ajuste de la planta de personal, garantizando sostenibilidad financiera y cumplimiento normativo.

E.S.E CENTRO DE SALUD SAN ANTONIO DE LA PARED DE RÁQUIRA, BOYACÁ

5. FASES DE ANÁLISIS TÉCNICOS Y FINANCIEROS SOPORTE DEL ESTUDIO MODERNIZACIÓN Y FORMALIZACIÓN LABORAL

Alineación con la Resolución 1444 de 2025

La propuesta se orienta a los ejes que dicha resolución establece en materia de:

1. Fortalecimiento institucional

a. Ajuste de estructura organizacional.
b. Optimización del recurso humano.
c. Garantía de continuidad del servicio.

2. Sostenibilidad financiera

a. Planeación de costos laborales.
b. Análisis de impacto fiscal.
c. Responsabilidad presupuestal.

3. Talento humano en salud

a. Formalización progresiva.
b. Condiciones laborales dignas.
c. Estabilidad del personal asistencial.
d. Reducción de rotación y precarización.

4. Calidad y continuidad del servicio

a. Aseguramiento de personal suficiente.
b. Mejora en indicadores de oportunidad.
c. Disminución del riesgo operativo.

5.1. ACTIVIDADES CONTRACTUALES

ITEM	DESCRIPCIÓN	ENTREGABLE
FASE PLANEACIÓN ALISTAMIENTO		
1	Identificación del alcance del proceso de modernización y formalización laboral.	Informe técnico de modernización y formalización institucional
FASE ALISTAMIENTO		
2	Presentación metodología, equipo y plan de trabajo	Informe técnico de modernización y formalización institucional
DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL		
Análisis del contexto externo		
3	Análisis sectorial	

WILLIAM OCTAVIO RUIZ AMAYA
CONSULTOR Y ASESOR

E.S.E CENTRO DE SALUD SAN ANTONIO DE LA PARED DE RÁQUIRA, BOYACÁ

	Revisión del modelo de prestación de servicios habilitados.	Informe técnico de modernización y formalización institucional
	Análisis del portafolio frente a la capacidad instalada.	
	Diagnóstico organizacional y funcional.	
	Inventario de empleos y modalidades contractuales.	
4	Análisis jurídico legal	Informe técnico de modernización y formalización institucional
	Identificación de riesgos jurídicos por tercerización	
Análisis del contexto interno		
5	Cadena de valor: Resultados	Informe técnico de modernización y formalización institucional
5.1	Análisis de la producción en la prestación de los servicios	Informe técnico de modernización y formalización institucional
6	Cadena de valor: Procesos	Informe técnico de modernización y formalización institucional
6.1	Análisis de los procesos	
7	Marco estratégico vigente	Informe técnico de modernización y formalización institucional
8	Análisis de capacidades	Informe técnico de modernización y formalización institucional
9	Financieros y Presupuestales	Informe técnico de modernización y formalización institucional
9.1	Análisis financieros ingresos y gastos cuatro (4) años anterior y posterior (Proyección)	Informe técnico de modernización y formalización institucional
9.2	Evaluación financiera y capacidad de sostenibilidad.	Informe técnico de modernización y formalización institucional
10	Análisis institucional	Informe técnico de modernización y formalización institucional
10.1	Estructura organizacional (Actual)	Informe técnico de modernización y formalización institucional
10.2	Planta de personal (Actual)	Informe técnico de modernización y formalización institucional
10.2.1	Análisis de cargas de trabajo	Informe técnico de modernización y formalización institucional

WILLIAM OCTAVIO RUIZ AMAYA
CONSULTOR Y ASESOR

E.S.E CENTRO DE SALUD SAN ANTONIO DE LA PARED DE RÁQUIRA, BOYACÁ

10.2.2	Análisis de perfiles	Informe técnico de modernización y formalización institucional
10.3	Escala salarial (Actual)	Informe técnico de modernización y formalización institucional
10.4	Manual de Funciones y Competencias Laborales	Informe técnico de modernización y formalización institucional
10.4.1	Análisis de funciones	Informe técnico de modernización y formalización institucional
FASE DISEÑO		
11	Propuesta de fortalecimiento institucional	Informe técnico de modernización y formalización institucional
11.1	Estructura organizacional	Informe técnico de modernización y formalización institucional
11.2	Planta de personal	Informe técnico de modernización y formalización institucional
11.3	Escala salarial	Informe técnico de modernización y formalización institucional
11.4	Manual de Funciones y Competencias Laborales	Informe técnico de modernización y formalización institucional
11.5	Simulación de escenarios	Informe técnico de modernización y formalización institucional
IMPLEMENTACIÓN		
12	Proyectar los actos administrativos que conlleven a las acciones de modernización y formalización laboral viabilizadas y aprobadas.	Actos administrativos

6. TALENTO HUMANO

El desarrollo del estudio de modernización estará a cargo del grupo conformado por los siguientes profesionales:

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

WILLIAM OCTAVIO RUIZ AMAYA
CONSULTOR Y ASESOR

E.S.E CENTRO DE SALUD SAN ANTONIO DE LA PARED DE RÁQUIRA, BOYACÁ

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.

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.

WILLIAM OCTAVIO RUIZ AMAYA
CONSULTOR Y ASESOR

E.S.E CENTRO DE SALUD SAN ANTONIO DE LA PARED DE RÁQUIRA, 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. TIEMPO DE EJECUCION

El tiempo de ejecución estimado para la realización de este estudio técnico será de cuatro (04) meses, contados a partir de la fecha de perfeccionamiento del contrato.

8. VALOR

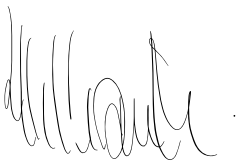
El valor total de la propuesta es de VEINTIOCHO MILLONES DE PESOS MCTE ($ 28.000.000)

9. FORMA DE PAGO

El pago se hará en pesos colombianos de la siguiente forma:

A. Actas parciales a la presentación de informes de avance y final respectivamente.

Atentamente,



WILLIAM OCTAVIO RUIZ AMAYA
Cédula de Ciudadanía: **1.054.678.484**
Dirección: **Carrera 4C No. 37 - 66 Oficina 304A – Tunja – Boyacá – Colombia**
Celular: **3004365622**
Email. **williamoruiza@gmail.com**