
	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRÁ E.S.E</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PLAN DE ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	GT-A-PL-003
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
	<b>SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	V02-2026

## PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO




*Crecemos para  
cuidar tu Salud!*

	<b>NOMBRE</b>	<b>CARGO</b>	<b>FECHA</b>
<b>ELABORÓ</b>	Gabriel Eduardo Quintero Ingrid Dajanna Londoño	Líder de Talento Humano Apoyo profesional Talento Humano	01/2026
<b>VALIDÓ</b>	Diego Fernando Rivera Castro	Jefe de la Oficina Asesora de Planeación	01/2026
<b>APROBÓ</b>	Comité Institucional de Gestión y Desempeño		01/2026

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PLAN DE ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	GT-A-PL-003
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
	<b>SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	V02-2026

## CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVOS.....	4
2.1. Objetivo General.....	4
2.2. Objetivos Específicos.....	4
3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES.....	5
4. MARCO LEGAL.....	8
5. RECURSOS.....	10
5.1. Talento Humano.....	10
Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos de la E.S.E...10	
5.2. Equipos Físicos.....	10
5.3. Recursos Tecnológicos.....	11
5.4. Recursos económicos.....	11
6. ENFOQUE DIFERENCIAL.....	11
<b>DIAGNÓSTICO PARA EL PLANTEAMIENTO DE ACCIONES.....</b>	<b>11</b>
7. PLAN DE ACCIÓN.....	19
8. BIBLIOGRAFÍA.....	23
9. CONTROL DE CAMBIOS.....	24


	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PLAN DE ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	GT-A-PL-003
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
	<b>SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	V02-2026

## 1. INTRODUCCIÓN

El Hospital Regional de Moniquirá, como entidad fundamental en la prestación de servicios de salud en la región, reconoce que su principal recurso es el talento humano, quienes son la clave para brindar atención de calidad y garantizar la satisfacción de los pacientes. Por ello, el presente Plan Estratégico de Talento Humano tiene como objetivo desarrollar e implementar políticas, procesos y estrategias que fortalezcan las capacidades del personal, mejoren el ambiente laboral y optimicen la atención en salud.

Este plan está diseñado para responder a los retos y necesidades del hospital, alineándose con los principios de calidad, eficiencia, y sostenibilidad. A través de una gestión integral del talento humano, se busca asegurar que el Hospital continúe siendo un referente en la región, ofreciendo un servicio de salud oportuno, seguro y de alta calidad. Con este enfoque estratégico, se pretende promover la formación continua, mejorar la retención de talento, fortalecer el trabajo en equipo y fomentar un ambiente laboral saludable.

En consecuencia, se define este Plan Estratégico de Talento Humano como una herramienta vital para asegurar que la entidad pueda continuar evolucionando y ofreciendo la mejor atención al cliente externo, consolidándose como una institución de excelencia en el sector salud a través del desarrollo de metodologías y aspectos claves del funcionario, relacionado con el ciclo de vida del servidor público, desde las políticas de gestión y desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG; es por ello que, a través de este plan se definen las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRÁ E.S.E</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PLAN DE ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	GT-A-PL-003
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
	<b>SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	V02-2026

desde el fortalecimiento de los procesos de ingreso, permanencia y retiro para apalancar el cumplimiento de los objetivos misionales de la Entidad.

El presente Plan Estratégico de Talento Humano - Vigencia 2026 se concibe como un instrumento orientador e integrador de la planeación del talento humano, mediante el cual se articulan y armonizan los diferentes planes operativos institucionales asociados a su gestión, tales como el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión del Recurso Humano, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar Social e Incentivos y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, estableciendo lineamientos estratégicos para su formulación, ejecución, seguimiento y evaluación, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y los objetivos misionales del Hospital Regional de Monquirá E.S.E.

## **2. OBJETIVOS**


### **2.1. Objetivo General**

Orientar estratégicamente la gestión del talento humano del Hospital Regional de Monquirá E.S.E. durante la vigencia 2026, mediante la articulación, alineación y seguimiento de los planes operativos institucionales que desarrollan el ciclo de vida del servidor público, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y los objetivos misionales de la Entidad.

### **2.2. Objetivos Específicos**

- Fortalecer la planeación del talento humano mediante la articulación del plan anual de vacantes y el plan de previsión del recurso humano, garantizando la disponibilidad, continuidad y


Este documento es propiedad del Hospital Regional de Monquirá E.S.E. Copias consultadas fuera del SGC no tienen validez. El uso de la información es exclusivo al interior de la Institución para el desarrollo de las funciones encomendadas. Está prohibido divulgar y reproducir total o parcialmente este documento.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PLAN DE ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	GT-A-PL-003
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
	<b>SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	V02-2026


sostenibilidad del personal requerido para el cumplimiento de la misión institucional.

- Orientar el desarrollo y fortalecimiento de las competencias del talento humano, a través del seguimiento estratégico al plan institucional de capacitación, en coherencia con las necesidades institucionales y los lineamientos del modelo integrado de planeación y gestión – MIPG.
- Promover el bienestar, la motivación y la calidad de vida laboral del talento humano, mediante la articulación y seguimiento del plan de bienestar social e incentivos, contribuyendo a un clima organizacional favorable y al desempeño institucional.
- Realizar seguimiento y evaluación estratégica a los planes institucionales de talento humano, con el fin de identificar oportunidades de mejora y asegurar su alineación con los objetivos misionales y estratégicos del hospital regional de Moniquirá E.S.E.
- Fortalecer la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, mediante la articulación y el seguimiento estratégico al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo – SG-SST, con el fin de prevenir riesgos laborales, promover entornos de trabajo seguros y contribuir al bienestar y desempeño del talento humano, en coherencia con los estándares del Ministerio del Trabajo.

### 3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PLAN DE ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	GT-A-PL-003
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
	<b>SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	V02-2026


<b>ID</b>	<b>Termino</b>	<b>Definición</b>	<b>Fuente</b>
<b>1</b>	Plan Institucional de Capacitación PIC	A través del Plan Institucional de capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores del Hospital, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos. Este plan se formulará anualmente, teniendo en consideración las necesidades expresadas por los funcionarios, las necesidades identificadas por los líderes de procesos, las disposiciones normativas y los resultados de las evaluaciones de desempeño. (Función Pública, 2021)	Departamento Administrativo de la Función
<b>2</b>	Plan de Seguridad y Salud Laboral	Con base en los diferentes resultados y recomendaciones médicas, y partiendo de la concepción de la integralidad del ser humano, se ha definido como línea para la formulación de iniciativas de salud y seguridad en el trabajo, la promoción de hábitos de vida saludable y autocuidado, así como la cultura de la prevención. (MinSalud, 2018)	Ministerio de Salud
<b>3</b>	Plan de Bienestar e Incentivos	La estrategia estará orientada a desarrollar un plan equitativo y eficaz que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores del HRM y sus familias, a través de un plan de desarrollo integral, fomentando la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos con base en los valores y principios institucionales, mediante actividades específicas que respondan a las características e intereses de los servidores. Igualmente, el plan de bienestar e incentivos se orientará al fortalecimiento de la cultura deseada y a la movilización de temas estratégicos de la entidad. Dentro de las acciones previstas se contemplan espacios de reconocimiento que enaltezcan al servidor público por su compromiso y labor desempeñada. (Ministerio de	Ministerio de Educación Nacional

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PLAN DE ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	GT-A-PL-003
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
	<b>SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	V02-2026

<b>ID</b>	<b>Termino</b>	<b>Definición</b>	<b>Fuente</b>
		Educación Nacional , 2009)	
<b>4</b>	Bienestar Laboral	Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Servidor Docente y Directivo Docente, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad. (Ministerio de Educación Nacional , 2009)	Ministerio de Educación Nacional
<b>5</b>	Estímulos e Incentivos	Son todas las medidas empresariales planificadas, que motivan a los servidores y directivos docentes a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor. (Ministerio de Educación Nacional , 2009)	Ministerio de Educación Nacional
<b>6</b>	Gestión del Desempeño	El Hospital cuenta con un proceso para la valoración del desempeño dirigido a los empleos de libre nombramiento y remoción, carrera administrativa, provisionales en periodo de prueba y empleos temporales, con instrumentos de evaluación ajustados a cada tipo de vinculación. La evaluación está orientada a verificar, valorar y cuantificar la evaluación está orientada a verificar, valorar y cuantificar la contribución de los servidores en el logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas, y a la identificación de oportunidades de desarrollo de las competencias. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2019)	Departamento Administrativo de la Función Pública
<b>7</b>	Movilidad	La gestión del talento humano adelanta diferentes procedimientos que permiten la movilidad horizontal y vertical de los servidores: comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción, reubicaciones, traslados y encargos, entre otros. (Función Pública, 2019)	Departamento Administrativo de la Función Pública
<b>8</b>	Gestión del Cambio	La gestión del talento humano implica intervenciones cuyos cambios sean planificados con el fin de garantizar el	Ministerio de Educación

Este documento es propiedad del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. Copias consultadas fuera del SGC no tienen validez. El uso de la información es exclusivo al interior de la Institución para el desarrollo de las funciones encomendadas. Está prohibido divulgar y reproducir total o parcialmente este documento.



	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PLAN DE ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	GT-A-PL-003
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
	<b>SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	V02-2026


<b>ID</b>	<b>Termino</b>	<b>Definición</b>	<b>Fuente</b>
		cumplimiento de los resultados y potencializar las competencias de los servidores, atendiendo de manera directa las implicaciones de nuevos escenarios para la ejecución de las funciones, para lo cual en el caso de ser requerida, se aplicará la metodología de gestión del cambio definida por el hospital para el efecto, orientada a la adaptación personal e institucional a nuevos contextos. (Mineducación, 2021)	Nacional
<b>9</b>	Clima Organizacional y Cambio Cultural	El Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. durante el cuatrienio iniciará un proceso de transformación de la Cultura Organizacional con el fin de alinear y fortalecer un tejido de creencias compartidas en torno a las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación; que se traduzcan en un desempeño y desarrollo institucional de calidad y probidad (Hospital Regional de Moniquirá, 2022)	Informe de Hospital Regional de Moniquirá
<b>10</b>	Retiro	Los procesos de desvinculación estarán orientados a brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un plan de desvinculación asistida, así como contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados. (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2021)	Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

#### 4. MARCO LEGAL

<b>ID</b>	<b>Norma</b>	<b>Número</b>	<b>Año</b>	<b>Emisor</b>	<b>Define</b>
<b>1</b>	Ley	909	2004	Función Pública	Expide normas que regulan el empleo público,

Este documento es propiedad del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. Copias consultadas fuera del SGC no tienen validez. El uso de la información es exclusivo al interior de la Institución para el desarrollo de las funciones encomendadas. Está prohibido divulgar y reproducir total o parcialmente este documento.



	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PLAN DE ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	GT-A-PL-003
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
	<b>SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	V02-2026

<b>ID</b>	<b>Norma</b>	<b>Número</b>	<b>Año</b>	<b>Emisor</b>	<b>Define</b>
					la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
<b>2</b>	Ley	1010	2006	Congreso de Colombia	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
<b>3</b>	Ley	1064	2006	Ministerio de Educación	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación
<b>4</b>	Ley	1221	2008	Ministerio de Trabajo	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.
<b>5</b>	Decreto	1083	2015	Función Pública	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
<b>6</b>	Decreto	1072	2015	Ministerio de Trabajo	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
<b>7</b>	Decreto	780	2016	Ministerio de salud y Protección Social	Decreto Único Reglamentario del Sector Salud Y Protección Social
<b>8</b>	Decreto	1567	1998	Departamento Administrativo de la Función Pública	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
<b>9</b>	Código de Integridad del Servidor Público		2017	Departamento Administrativo de la Función Pública	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana
<b>10</b>	Resolución	1111	2017	Ministerio del Trabajo	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y

Este documento es propiedad del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. Copias consultadas fuera del SGC no tienen validez. El uso de la información es exclusivo al interior de la Institución para el desarrollo de las funciones encomendadas. Está prohibido divulgar y reproducir total o parcialmente este documento.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PLAN DE ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	GT-A-PL-003
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
	<b>SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	V02-2026

ID	Norma	Número	Año	Emisor	Define
					Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
11	Resolución	390	2017	Departamento Administrativo de la Función Pública	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos
12	Resolución	3100	2019	Ministerio de Salud y protección social	Por la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los prestadores de servicios de salud y de habilitación de los servicios de salud y se adopta el Manual de Inscripción de Prestadores y Habilitación de Servicios de Salud

## 5. RECURSOS


### 5.1. Talento Humano

ID	Recurso	Cantidad
1	Líder de Talento Humano	1
2	Gerente	1
3	Subgerente Administrativo	1
4	Subgerente Científico	1
5	Equipo de Trabajo de Talento Humano	2
6	Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos de la E.S.E.	6
7	Equipo de Dirección financiera, tesorería y presupuesto	5

### 5.2. Equipos Físicos

ID	Recurso	Cantidad
1	Documentos impresos	-
2	Lápiz	1
3	Lapicero	1
4	Bonos e incentivos físicos	-

Este documento es propiedad del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. Copias consultadas fuera del SGC no tienen validez. El uso de la información es exclusivo al interior de la Institución para el desarrollo de las funciones encomendadas. Está prohibido divulgar y reproducir total o parcialmente este documento.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PLAN DE ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	GT-A-PL-003
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
	<b>SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	V02-2026

ID	Recurso	Cantidad
5	Plan Institucional de Capacitaciones, Plan Anual de Vacantes, Plan de Bienestar Social e Incentivos, Plan de Previsión del Recurso Humano, Plan de Calidad de Vida Laboral.	5
6	Hojas	-

### 5.3. Recursos Tecnológicos


ID	Recurso	Cantidad
1	Documentos electrónicos	-
2	Equipos electrónicos	1
3	Impresora	1
4	Página web	1
5	Conexión a Internet	1

### 5.4. Recursos económicos

ID	Recurso	Cantidad
1	Presupuesto disponible para actividades de Bienestar Social e Incentivos rubro 2.1.3.07.02.031.001	\$70.000.000
2	Presupuesto disponible para actividades de Capacitación rubro 2.1.3.07.02.031.002	\$50.000.000
3	Presupuesto disponible para actividades de Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo rubro 2.1.3.07.02.031.003	\$50.000.000
4	Presupuesto disponible para gastos de personal; plan de previsión de recurso humano y plan anual de vacantes.	\$0

## 6. ENFOQUE DIFERENCIAL

Bajo este contexto, el Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. estableció el Protocolo de Atención con Enfoque Diferencial, Identidad de Género y Estado de Vulnerabilidad (GU-E-PT-001), el cual define los lineamientos institucionales para garantizar un trato digno, equitativo y sin discriminación a las personas que interactúan con la entidad.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRA E.S.E</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PLAN DE ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	GT-A-PL-003
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
	<b>SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	V02-2026

En concordancia con lo anterior, el Plan Estratégico – Vigencia 2026 adopta dichos lineamientos como referente institucional, incorporando el enfoque diferencial como un criterio transversal en la formulación e implementación de las acciones de bienestar dirigidas al talento humano, de conformidad con la normatividad vigente y las políticas institucionales.

El citado protocolo se encuentra cargado y disponible para consulta en la plataforma institucional Almera garantizando su aplicación y articulación con los diferentes planes, programas y procesos del Hospital Regional de Monquirá E.S.E.


[https://sgi.almeraim.com/sgi/secciones/?a=documentos&option=ver&actual&documentoid=9320&proceso\\_ociar\\_id=6072#](https://sgi.almeraim.com/sgi/secciones/?a=documentos&option=ver&actual&documentoid=9320&proceso_ociar_id=6072#)

## **7. DIAGNÓSTICO PARA EL PLANTEAMIENTO DE ACCIONES**

Se construye a partir del análisis integral de la planta de personal, la caracterización del talento humano, los resultados de la medición de Clima Organizacional realizada en la vigencia 2024, el autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y la revisión de los principales procesos asociados a la gestión del talento humano.

Este diagnóstico permite identificar, a nivel general, retos estratégicos relacionados con la planeación y provisión del personal, el desarrollo de competencias, el bienestar laboral y la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, los cuales inciden directamente en la continuidad, calidad y sostenibilidad de la prestación de los servicios de salud.

En atención a lo anterior, la Entidad define como mecanismos de respuesta estratégica los planes operativos de talento humano, los cuales se desarrollan y articulan bajo el presente Plan Estratégico, permitiendo orientar la toma de decisiones y el seguimiento durante la vigencia 2026.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PLAN DE ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	GT-A-PL-003
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
	<b>SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	V02-2026

El diagnóstico evidencia la necesidad de fortalecer la gestión estratégica del talento humano como eje transversal para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

## **7.1 Acciones adelantadas**


Durante la vigencia 2025, el Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. adelantó acciones orientadas al fortalecimiento de algunos componentes de la Gestión Estratégica del Talento Humano, principalmente en aspectos relacionados con el bienestar laboral, la inducción y reintroducción del personal, y la sensibilización general en temas de cultura organizacional e integridad.

Estas acciones permitieron generar avances iniciales en la apropiación de lineamientos institucionales y en el fortalecimiento del ambiente laboral; sin embargo, su alcance fue parcial y se desarrolló de manera focalizada, sin consolidarse aún como procesos sistemáticos y evaluables en el marco de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

No obstante, los avances alcanzados constituyen una base institucional relevante que permite orientar la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano 2026 hacia el fortalecimiento, estandarización y seguimiento de las acciones implementadas.

### **7.1.1 Acciones rezagadas**

En contraste con los avances descritos, el análisis de la vigencia anterior evidencia la existencia de acciones rezagadas o no ejecutadas, particularmente aquellas definidas en instrumentos de planeación

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PLAN DE ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	GT-A-PL-003
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
	<b>SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	V02-2026

institucional, entre ellos el Plan de Implementación de la Política de Integridad y Gestión de Conflictos de Intereses.

Las acciones rezagadas se concentran, principalmente, en la evaluación de la apropiación del Código de Integridad, la documentación y sistematización de buenas prácticas, la actualización de procedimientos e instrumentos asociados a la gestión de conflictos de intereses, así como en la implementación de acciones formales de capacitación en integridad, ética pública y conflicto de intereses.


La no ejecución de estas acciones refleja debilidades en la articulación entre la planeación y la ejecución, así como en los mecanismos de seguimiento institucional, lo cual limita el cierre efectivo de brechas y afecta el nivel de madurez de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

### **7.1.2 Brechas identificadas**

El análisis del balance de la vigencia anterior permite identificar brechas estructurales en la implementación de la Gestión Estratégica del Talento Humano, las cuales se manifiestan principalmente en la planeación, ejecución y seguimiento de las acciones institucionales.

En particular, se evidencia una brecha en la articulación efectiva entre la planeación estratégica y la ejecución operativa, reflejada en la no ejecución de acciones previamente definidas en instrumentos institucionales, especialmente en el Plan de Implementación de la Política de Integridad y Gestión de Conflictos de Intereses.

Asimismo, se identifica una brecha en el seguimiento y evaluación sistemática de las acciones implementadas, lo cual limita la medición del

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PLAN DE ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	GT-A-PL-003
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
	<b>SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	V02-2026

impacto de las actividades desarrolladas y dificulta la toma de decisiones orientadas al mejoramiento continuo.

Adicionalmente, se reconoce una brecha en la apropiación institucional de la Política de Integridad, evidenciada en la ausencia de mecanismos formales de evaluación de la apropiación del Código de Integridad, la falta de sistematización de buenas prácticas y la ejecución parcial de acciones de capacitación en integridad y gestión preventiva de conflictos de intereses.

Estas brechas inciden directamente en los resultados del autodiagnóstico de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, particularmente en los componentes de Talento Humano e Integridad, y justifican la formulación de un Plan Estratégico de Talento Humano orientado al cierre de brechas, al fortalecimiento del seguimiento institucional y a la consolidación de una cultura organizacional basada en valores, ética pública y mejora continua.


## **7.2 Resultados del autodiagnóstico de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano - MIPG**

El diagnóstico del Plan Estratégico de Talento Humano se complementa con los resultados del autodiagnóstico de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano - MIPG, realizado durante la vigencia anterior y anexo al presente documento.

El resultado del autodiagnóstico evidenció una calificación baja, reflejando un nivel de madurez insuficiente en la implementación de la política, particularmente en los componentes correspondientes a la Política de Talento Humano y la Política de Integridad.

Este documento es propiedad del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. Copias consultadas fuera del SGC no tienen validez. El uso de la información es exclusivo al interior de la Institución para el desarrollo de las funciones encomendadas. Está prohibido divulgar y reproducir total o parcialmente este documento.



	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PLAN DE ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	GT-A-PL-003
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
	<b>SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	V02-2026

Dichos resultados guardan relación directa con las acciones rezagadas identificadas en la vigencia anterior, especialmente aquellas asociadas a la implementación de la Política de Integridad, la gestión de conflictos de intereses y la ausencia de mecanismos sistemáticos de seguimiento y evaluación, lo cual justifica la formulación de acciones específicas dentro del Plan Estratégico de Talento Humano 2026.

### **7.3 Contexto general del talento humano**


El diagnóstico estratégico del talento humano del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. se fundamenta en el análisis de la planta de personal, la caracterización del talento humano, los resultados de la medición de Clima Organizacional realizada en la vigencia 2024 y los resultados del autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Este análisis permite identificar fortalezas y oportunidades de mejora relacionadas con la planeación del recurso humano, el desarrollo de competencias, el bienestar laboral y la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, aspectos determinantes para garantizar la prestación continua, oportuna y de calidad de los servicios de salud.

En este sentido, si bien la entidad cuenta con lineamientos y herramientas asociados a la Gestión Estratégica del Talento Humano, su implementación presenta niveles de madurez desiguales, lo cual hace necesario fortalecer la planeación, ejecución y seguimiento de las acciones, con el fin de avanzar hacia una gestión más articulada y orientada a resultados.

### **7.4 Planeación y provisión del talento humano**

*(Articulación con el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión del Recurso Humano)*

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PLAN DE ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	GT-A-PL-003
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
	<b>SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	V02-2026

En materia de planeación y provisión del talento humano, el diagnóstico evidencia la necesidad de asegurar la disponibilidad oportuna del personal requerido para el cumplimiento de la misión institucional, así como de anticipar riesgos asociados a vacancias, ausencias temporales, rotación del personal y cambios en la demanda de los servicios de salud.

En atención a lo anterior, el Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. formula el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión del Recurso Humano como instrumentos operativos que permiten planificar la provisión de empleos, anticipar necesidades futuras y garantizar la continuidad del servicio, en coherencia con los objetivos estratégicos institucionales.


## **7.5 Desarrollo de competencias del talento humano**

*(Articulación con el Plan Institucional de Capacitación)*

El análisis del talento humano pone de manifiesto la necesidad de fortalecer y actualizar de manera permanente las competencias técnicas, administrativas y transversales del personal, en respuesta a los cambios normativos, tecnológicos y organizacionales propios del sector salud.

Como respuesta estratégica a esta necesidad, la Entidad estructura el Plan Institucional de Capacitación, orientado al cierre de brechas de conocimiento y al fortalecimiento de las capacidades del talento humano, de acuerdo con las necesidades institucionales y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

El fortalecimiento de competencias se consolida como un factor estratégico para el mejoramiento del desempeño institucional y la calidad del servicio.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRA E.S.E</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PLAN DE ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	GT-A-PL-003
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
	<b>SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	V02-2026

## **7.6 Bienestar laboral, clima organizacional y Seguridad y Salud en el Trabajo**

*(Articulación con el Plan de Bienestar Social e Incentivos y el SG-SST)*

Los resultados del diagnóstico evidencian la importancia de fortalecer las acciones orientadas al bienestar laboral, la motivación, la calidad de vida en el trabajo y la prevención de riesgos laborales, como factores clave para el desempeño, la permanencia y el compromiso del talento humano.


En este sentido, la Entidad cuenta con el Plan de Bienestar Social e Incentivos y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, como mecanismos operativos para promover entornos laborales saludables, prevenir accidentes y enfermedades laborales y contribuir al mejoramiento del clima organizacional.

El bienestar laboral y la seguridad y salud en el trabajo se constituyen en elementos estratégicos que inciden directamente en la motivación, permanencia y compromiso del talento humano.

## **7.7 Política de Integridad y gestión de conflictos de intereses**

El análisis diagnóstico evidencia que la Política de Integridad constituye un eje transversal de la Gestión Estratégica del Talento Humano; sin embargo, su implementación durante la vigencia anterior presentó avances parciales y acciones no ejecutadas.

En particular, se identificaron rezagos en la evaluación de la apropiación del Código de Integridad, la sistematización de buenas prácticas, la capacitación formal del talento humano en ética pública y la gestión preventiva de conflictos de intereses, aspectos que incidieron en los resultados del autodiagnóstico institucional.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRÁ E.S.E</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PLAN DE ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	GT-A-PL-003
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
	<b>SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	V02-2026

En atención a lo anterior, el Plan Estratégico de Talento Humano 2026 incorpora de manera explícita acciones orientadas a fortalecer la Política de Integridad, asegurar el cierre de las acciones pendientes de la vigencia anterior y consolidar una cultura organizacional basada en valores, transparencia y ética pública.


## **7.8 Síntesis diagnóstica y articulación de los planes de talento humano**

Como resultado del diagnóstico estratégico del talento humano, se identifican retos institucionales asociados a la planeación y provisión del personal, el desarrollo de competencias, el bienestar laboral y la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

En respuesta a estos retos, el Hospital Regional de Monquirá E.S.E. formula y ejecuta los siguientes planes operativos: Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión del Recurso Humano, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar Social e Incentivos y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, los cuales se articulan bajo el presente Plan Estratégico de Talento Humano, que establece el marco orientador para su seguimiento y evaluación durante la vigencia 2026.


A partir de los resultados del diagnóstico, las acciones adelantadas, los rezagos identificados y los resultados del autodiagnóstico de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, el Plan de Acción del Plan Estratégico de Talento Humano 2026 se estructura con el propósito de cerrar brechas, fortalecer la Política de Integridad y mejorar los mecanismos de seguimiento y evaluación institucional.

## **8. PLAN DE ACCIÓN**


	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PLAN DE ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	GT-A-PL-003
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
	<b>SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	V02-2026

ID	Actividad	Responsable	Indicador	Fecha de cumplimiento
1	Documentar procedimiento de capacitaciones.	Equipo de Talento Humano	Documento aprobado	Agosto
2	Evaluar la eficacia del plan Institucional de Capacitación (META del 80%).	Equipo de Talento Humano	Numero de capacitaciones ejecutadas/ Total de capacitaciones programadas	Trimestral (Abril-Julio-Octubre y enero 2026)
3	Evaluar la eficiencia del plan Institucional de Capacitación (META del 80%).	Lideres de Unidades Funcionales	Número de colaboradores que obtuvieron una calificación satisfactoria en prueba de conocimientos / Total de colaboradores que asistieron a la capacitación	Trimestral (Abril-Julio-Octubre y enero 2026)
4	Actualizar el Manual de Funciones de la planta global de la entidad.	Equipo de Talento Humano	Manual probado por junta directiva	Julio
5	Diligenciar autodiagnóstico de integridad y desarrollar plan de mejora (100%)	Equipo de Talento Humano	Plan aprobado por el comité	Mayo
			Número de acciones ejecutadas/ número de acciones planeadas	Diciembre
6	Implementar actividad “Agua de Valores” de la caja de herramientas de la función pública	Equipo de Talento Humano	Total, de participantes/ total de funcionarios-colaboradores	Septiembre

Este documento es propiedad del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. Copias consultadas no tienen validez. El uso de la información es exclusivo al interior de la Institución para el desarrollo de las funciones encomendadas. Está prohibido divulgar y reproducir total o parcialmente este documento.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PLAN DE ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	GT-A-PL-003
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
	<b>SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	V02-2026

ID	Actividad	Responsable	Indicador	Fecha de cumplimiento
	(código de integridad) META 50%			
7	Verificar la información cargada en el SIGEP	Equipo de Talento Humano	Total, de información cargada/ total de información correcta	Mensual
8	Adopción mediante acto administrativo del sistema de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión	Equipo de planeación y talento humano	Porcentaje de acuerdos de gestión adoptados dentro del plazo establecido en el sistema de evaluación.	Julio
9	Actualizar estrategia - para evaluar de la inducción y reinducción.	Equipo de Talento Humano	Promedio de evaluación del nivel de conocimiento de la capacitación.	Agosto
10	Actualizar estrategia - formulario para indagar motivos de desvinculación.	Equipo de Talento Humano	Número de desvinculaciones / Total de funcionarios	Abril
11	Elaborar informe a final de año sobre los motivos de desvinculación de Personal	Equipo de Talento Humano	Informe	Diciembre


	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PLAN DE ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	GT-A-PL-003
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
	<b>SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	V02-2026

**Tabla 4.** *Actividades rutas de creación de valor*

<b>Rutas de creación de Valor</b>	<b>Actividades relacionadas en el PETH</b>	<b>INDICADOR</b>
<i>Ruta de la felicidad</i>	- Pausas activas - Actividades deportivas y recreativas ( <b>rumbo terapia</b> )	<i>Plan de bienestar social</i>
	- Actividades culturales y artísticas ( <b>concurso de manualidades navideñas</b> )	<i>Plan de bienestar social</i>
	- Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental: promoción y prevención de suicidios, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión: <b>capacitaciones orientadas por ARL</b>	<i>Plan de bienestar social</i>
<i>Ruta del crecimiento</i>	- Capacitaciones enfocadas en las habilidades y desarrollo profesional: <b>capacitación en manejo de finanzas, capacitaciones en Excel a cargo de analítica.</b>	<i>Plan de capacitación</i>
	-Programa de inducción y reinducción -Socialización del código de integridad	<i>Plan estratégico TH</i>
	- Capacitaciones del ser: liderazgo, manejo de emociones	<i>Plan de capacitación ARL</i>
<i>Ruta del Servicio</i>	-Participación en actividades de rendición de cuentas.	<i>Plan estratégico TH</i>
<i>Ruta de la Calidad</i>	- Evaluación de desempeño	<i>Plan de capacitación</i>
	- Ejecución del sistema de evaluación	
	-Apropiación del código de integridad	
<i>Ruta del análisis de datos</i>	Socialización y capacitación en manejo de Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP <b>capacitaciones en Excel</b>	<i>Plan de capacitación</i>
	-implementación del plan de calidad del dato.	<i>Unidad analítica</i>

## 9. INDICADORES DE GESTIÓN




	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PLAN DE ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	GT-A-PL-003
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
	<b>SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	V02-2026

**Tabla 5.** *Indicadores de eficiencia y eficacia de los planes institucionales*

<b>Nombre del Indicador</b>	<b>Expresión</b>	<b>Planes Institucionales</b>	<b>Meta</b>	<b>Responsable</b>
Eficacia del plan Institucional de Capacitación .	Numero de capacitaciones ejecutadas/ Total de capacitaciones programadas	Plan Institucional de Capacitación	>80%	Equipo de TH
Eficiencia del plan Institucional de Capacitación .	Número de colaboradores que obtuvieron una calificación satisfactoria en prueba de conocimientos / Total de colaboradores que asistieron a la capacitación	Plan Institucional de Capacitación	> 80%	Lideres de unidades funcionales
Impacto plan Institucional de Capacitación .	Porcentaje de medición de adherencia en los procesos y subprocesos en donde se impartió capacitación	Plan Institucional de Capacitación	>80 %	Área Calidad
Porcentaje de cumplimiento y de avance del plan Anual de Vacantes.	Número de actividades ejecutadas en el plan/ Total de actividades programadas	Plan Anual de Vacantes	>80%	Equipo TH
Porcentaje de cumplimiento	Número de actividades realizadas/ Total	Plan de Bienestar e Incentivos	>80%	Equipo TH

Este documento es propiedad del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. Copias consultadas fuera del SGC no tienen validez. El uso de la información es exclusivo al interior de la Institución para el desarrollo de las funciones encomendadas. Está prohibido divulgar y reproducir total o parcialmente este documento.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PLAN DE ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	GT-A-PL-003
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
	<b>SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	V02-2026

Nombre del Indicador	Expresión	Planes Institucionales	Meta	Responsable
o y de avance del plan de Bienestar e incentivos.	de actividades programadas			
Porcentaje de cumplimiento o y de avance del plan de Previsión.	Número de actividades ejecutadas en el plan/ Total de actividades programadas	Plan de Previsión del Recurso Humano	>80%	Equipo TH
Porcentaje de cumplimiento o y de avance del plan SG-SST	Número de actividades ejecutadas en el plan/ Total de actividades programadas	Plan de Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	>80%	Líder SST

## 10. BIBLIOGRAFÍA


Alcaldía Mayor de Bogotá. (2021). *Plan de desvinculación asistida y retiro laboral*. Obtenido de <https://acortar.link/dot8wS>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2019). *Concepto 91071 de 2019*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=93210>

Función Pública. (2019). *Decreto 1144 de 2019*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=95530>

Función Pública. (2021). *Plan Institucional de Capacitación (PIC) vigencia 2021*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/38169866/p>

Este documento es propiedad del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. Copias consultadas fuera del SGC no tienen validez. El uso de la información es exclusivo al interior de la Institución para el desarrollo de las funciones encomendadas. Está prohibido divulgar y reproducir total o parcialmente este documento.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PLAN DE ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	GT-A-PL-003
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
	<b>SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	V02-2026

lan-institucional-capacitaciones.pdf/ef70cf77-4680-8235-1537-5f5f080ec9da4?t=1612132839841

Hospital Regional de Moniquirá. (2022). *Misión y Visión*. Obtenido de <https://hrm.gov.co/mision-y-vision/>

Mineducación. (2021). *Plan Estratégico de Talento Humano 2021*. Obtenido de [https://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-403384\\_plan\\_21.pdf](https://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-403384_plan_21.pdf)

Ministerio de Educación Nacional . (2009). *Programa de Bienestar Laboral*. Obtenido de [https://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-190204\\_archivo\\_pdf\\_guia\\_programa.pdf](https://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-190204_archivo_pdf_guia_programa.pdf)

MinSalud. (2018). *Lineamiento operativo para la promoción de un entorno laboral formal saludable*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/entorno-laboral-saludable-2018.pdf>

## 11. CONTROL DE CAMBIOS

Espacio de diligenciamiento en caso de requerir alguna actualización o cambio del documento

CONTROL DE CAMBIOS			
Versión	Descripción del Cambio	Aprobó	Fecha
02	Actualización anual del plan	CIGYD	01-2026