



Plan Estratégico de Talento Humano



TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION	3
2. OBJETIVOS	3
2.1. Objetivo General	3
2.2. Objetivos Específicos	4
4. RESPONSABLES	5
5. MARCO LEGAL	5
6. PROPÓSITO DEL PLAN	7
8.1. Identificación de Necesidades de Talento	9
10. PLANES QUE INTEGRAN EL TALENTO HUMANO	14
11. CONTROL DE CAMBIOS	15

1. INTRODUCCION

El Gobierno Nacional ha establecido como objetivo central reconocer y enaltecer al Servidor Público, destacando su valor como actor principal de la Administración Pública. Este enfoque busca fortalecer el sentido de pertenencia de los servidores, promoviendo niveles elevados de compromiso y eficiencia en la prestación de los servicios del sector público, en sintonía con los avances del país en infraestructura, educación, desarrollo social y bienestar ciudadano.

En este contexto, resulta fundamental que el empleo público en Colombia sea percibido como atractivo, retador y competitivo frente al sector privado. Para lograrlo, se requieren servidores dinámicos, adaptativos y resilientes, capaces de afrontar desafíos y asumir nuevos retos que fortalezcan una institucionalidad sólida y articulada, orientada a la formulación e implementación de políticas públicas efectivas.

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la dimensión de Talento Humano ocupa un lugar prioritario. Esto resalta la importancia de implementar la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), como herramienta para consolidar la eficiencia administrativa y garantizar que los servidores públicos lideren, planifiquen, ejecuten y evalúen las políticas públicas de manera efectiva. Por ello, el Talento Humano constituye el corazón del modelo.

El presente Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la E.S.E. Bellosalud describe el ciclo de calidad PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar) aplicado al talento humano, profundiza en la planeación de los procesos y en el ciclo de vida del servidor público dentro de la entidad, y finalmente establece las acciones estratégicas que deben implementarse para fortalecer, reconocer y enaltecer al servidor público y su labor en la institución.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Consolidar la Gestión Estratégica del Talento Humano mediante la articulación de programas y acciones que aborden integralmente el ciclo de vida laboral de los servidores públicos, incluyendo planeación, desarrollo, seguimiento y evaluación de su desempeño. Este objetivo se desarrolla bajo el marco de las rutas de la dimensión

de Talento Humano del MIPG, situando a los servidores como eje central del modelo. Las estrategias implementadas buscan incrementar competencias, fortalecer capacidades, actualizar conocimientos y mejorar la calidad de vida, contribuyendo así al desempeño eficiente y a la sostenibilidad de la institución.

2.2. Objetivos Específicos

✓Fortalecer las capacidades del personal mediante programas de formación, entrenamiento y desarrollo continuo que impulsen su desempeño y preparación frente a los retos de la institución.

✓Impulsar el bienestar integral del servidor público, integrando estrategias de salud, recreación y reconocimiento que promuevan un ambiente laboral positivo y un sentido de pertenencia hacia la organización.

✓Consolidar la prevención de riesgos laborales, promoviendo la cultura del autocuidado y la implementación efectiva de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

✓Mejorar la calidad del servicio al ciudadano, desarrollando habilidades y actitudes en los servidores que incrementen la confianza de los usuarios y la eficiencia en la atención institucional.

✓Fomentar la autogestión y la responsabilidad individual, incentivando la práctica de la autoevaluación y la adopción de hábitos de mejora continua en todas las áreas de gestión pública.

✓Optimizar la gestión administrativa del talento humano, estableciendo procesos claros, eficientes y coherentes que garanticen transparencia y efectividad en la administración del personal.

✓Fortalecer los mecanismos de seguimiento y evaluación del desempeño, asegurando que los resultados contribuyan a la mejora continua y al cumplimiento de los objetivos institucionales.

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la ESE Bellosalud establece el marco para la gestión integral de todos los procesos relacionados con el recurso humano, desde la determinación de necesidades y planificación de programas, hasta la supervisión, control y retroalimentación de los resultados alcanzados. Este plan se aplica a todo el

personal de la entidad, incluyendo servidores públicos de carrera, empleados de libre nombramiento y remoción, personal provisional y contratistas, de acuerdo con las responsabilidades y funciones asignadas en cada programa. Su implementación asegura que todas las acciones se desarrollen conforme a la normatividad vigente, garantizando eficiencia, equidad y transparencia en la administración del talento humano.

4. RESPONSABLES

Corresponde a las áreas de gestión de personal, o sus equivalentes funcionales, la formulación, actualización y seguimiento anual del Plan Estratégico de Talento Humano, asegurando que sus contenidos se mantengan vigentes, alineados con los objetivos institucionales y cumplan con la normatividad aplicable. Estas unidades son responsables de garantizar que el plan refleje las necesidades del recurso humano y sirva como guía para la implementación de estrategias de desarrollo, bienestar y desempeño del personal.

5. MARCO LEGAL

El presente Plan Estratégico de Talento Humano de la E.S.E. Bellosalud se fundamenta en un conjunto de normas constitucionales, legales y reglamentarias que regulan la gestión del recurso humano en el servicio público colombiano, garantizando la eficiencia, transparencia, equidad y condiciones laborales dignas. Estas normas incluyen:

Constitución Política de Colombia de 1991 (Artículos 5 y 53): Reconoce los derechos sociales, económicos y culturales de los trabajadores y establece la garantía de condiciones laborales justas.

Ley 909 de 2004: Regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, estableciendo principios de mérito, selección, evaluación y desarrollo del talento humano.

Ley 1010 de 2006: Establece medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otras formas de hostigamiento en el entorno de trabajo.

Ley 1562 de 2012: Modifica el Sistema General de Riesgos Laborales, fortaleciendo la protección de los trabajadores frente a riesgos laborales.

Ley 1960 de 2019: Actualiza disposiciones sobre concursos, encargos y provisión de empleos públicos

Decreto 1083 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, que regula empleo público, administración de personal, evaluación del desempeño, capacitación, estímulos y la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Decreto 648 de 2017: Modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, fortaleciendo la gestión del talento humano y las competencias laborales.

Decreto 1499 de 2017: Actualiza el Decreto 1083 de 2015, reforzando la articulación del SG-SST y la gestión del talento humano.

Decreto 815 de 2018: Ajusta las competencias laborales generales para los empleos públicos en todos los niveles jerárquicos.

Decreto 1800 de 2019: Establece directrices para la actualización de plantas globales de empleo en el sector público.

Ley 1712 de 2014: Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública Nacional, promoviendo la transparencia en la gestión del talento humano.

Ley 1221 de 2008: Regula el teletrabajo en el sector público y establece lineamientos para la gestión de personal en modalidades no presenciales.

Código Disciplinario Único – Ley 734 de 2002: Define el régimen disciplinario de los servidores públicos y las sanciones aplicables.

Decreto 1072 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, que regula aspectos laborales y de riesgos laborales en el sector público.

Resolución 0312 de 2019: Establece los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) aplicables a entidades públicas.

Adicionalmente, el plan se orienta por los lineamientos del **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)** y las actividades programadas en el **Plan Operativo Anual (POA) 2024-2028** de la E.S.E. Bellosalud, garantizando que todas las acciones de gestión del talento humano estén alineadas con la mejora continua, la eficiencia institucional y el cumplimiento de la normatividad vigente.

6. PROPÓSITO DEL PLAN

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la ESE Bellosalud tiene como propósito fortalecer la gestión del recurso humano para contribuir al desempeño eficiente de la institución, al desarrollo integral de los servidores públicos y, en última instancia, al bienestar de los ciudadanos y al progreso del país.

A través de este plan, la entidad busca implementar programas orientados a la capacitación, formación, desarrollo profesional y bienestar laboral, así como estrategias de incentivos y administración del talento humano, con el objetivo de potenciar las competencias, conocimientos y habilidades de los servidores. Además, se promueve de manera transversal la cultura de prevención, protección y promoción de la seguridad y salud en el trabajo, asegurando un entorno laboral seguro y saludable que respalde la eficiencia institucional y la satisfacción del personal.

7. IDENTIFICACIÓN DEL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ESE BELLOSALUD

MISIÓN

Somos la Empresa Social del Estado BelloSalud que presta servicios de salud con altos estándares de calidad en un ambiente seguro para el usuario y su familia, por medio de un direccionamiento estratégico, con énfasis en la promoción de la salud y prevención de la enfermedad, procurando el desarrollo integral de nuestro talento humano y el espíritu docente.

VISIÓN

La Empresa Social del Estado BelloSalud para el año 2030 será una empresa líder en la prestación de servicios de salud de baja complejidad en el Municipio de Bello y su área cercana, reconocida por el servicio humanizado y seguro para los usuarios y sus familias aportando al bienestar de la población Bellanita.

VALORES CORPORATIVOS VALORES

Respeto: Empatía, amabilidad, cortesía y calidez en el trato con el otro. Cumplir con las responsabilidades, resultados y logros propuestos para el beneficio de los demás.

Servicio: Actitud y aptitud para dar y recibir. Diferenciación. Disfrutar del hacer. Percibir la satisfacción del cliente.

Compromiso: Ser fiel a sus convicciones y efectivo en el cumplimiento de las obligaciones contraídas. Buena disposición para asumir como propios los objetivos estratégicos de la Institución, buscando el fortalecimiento financiero.

Responsabilidad social: Búsqueda permanente del bienestar social a través de la solidaridad, la equidad y la justicia. La responsabilidad social nos motiva a participar

en actividades que buscan el desarrollo social y del ambiente con el fiel propósito de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida

PRINCIPIOS CORPORATIVOS

Los principios Corporativos se contextualizan y se divulgan a los servidores públicos de la ESE BelloSalud, a los usuarios y a la comunidad en general para su reconocimiento y aplicación en la vida laboral cotidiana y constituyen fundamento esencial de la plataforma de la empresa, los cuales se relaciona a continuación:

Equidad: Atendiendo a las personas y grupos de población expuestos a mayores riesgos para su salud, con el fin de brindarles aquella protección especial que esté a nuestro alcance.

Calidad: Propiciamos y construimos la calidad con nuestra actitud, conocimiento, capacidad, patrones y destrezas para aportar diaria y permanentemente al mejoramiento de nuestra gestión, la atención y prestación de los servicios de salud, garantizando la excelencia y la satisfacción de necesidades y expectativas de usuarios y clientes.

Solidaridad: Ampliando la cobertura con servicios de salud, a las personas de nuestra área de influencia con mayores limitaciones de acceso, siempre y cuando las condiciones lo permitan.

Universalidad: Atendiendo a todas las personas que soliciten nuestro servicio sin ninguna discriminación y en todas las etapas de la vida, de conformidad con las disposiciones legales que organizan la atención en el país y los recursos disponibles.

Transparencia: Asumiendo el cumplimiento de la plataforma estratégica de la ESE. BelloSalud y ejecutando las acciones estratégicas, administrativas, financieras y las asistenciales o misionales de manera diamantina, cristalina, diáfana y/o transparente, para manejar de manera racional los recursos disponibles en desarrollo de la gestión pública, la presentación de la rendición de cuentas claras y responder a expectativas de los usuarios y población en general.

Eficiencia: Programando la aplicación del talento humano, los recursos administrativos, tecnológicos y financieros disponibles, con criterio de austeridad en el gasto y rentabilidad social y económica.

Integridad: Brindando atención continua y oportuna a las familias y a las personas, en su contexto social, con servicios de óptima calidad, humana y técnica en el marco de servicios que constituyen nuestro portafolio.

Eficacia: Garantizando la solución eficaz y efectiva de aquellos problemas de salud de los usuarios que correspondan a sus necesidades y expectativas y que estén bajo la responsabilidad de la E.S.E. BelloSalud.

Pertinencia: Propiciando la atención y la prestación de los servicios de salud de manera adecuada a la naturaleza técnica y científica que se requiera de acuerdo con los diagnósticos y los pronósticos que, en virtud de la demanda de los usuarios, se requiera brindar para alcanzar y dar respuesta oportuna a la satisfacción de los requerimientos de los usuarios.

Respeto a la dignidad humana: Garantizando, hasta donde esté al alcance de la ESE. BelloSalud, los derechos universales e irrenunciables de la persona y de la comunidad para mejorar la calidad de vida y el desarrollo individual y social de conformidad con la dignidad que debe reconocerse a todo ser humano.

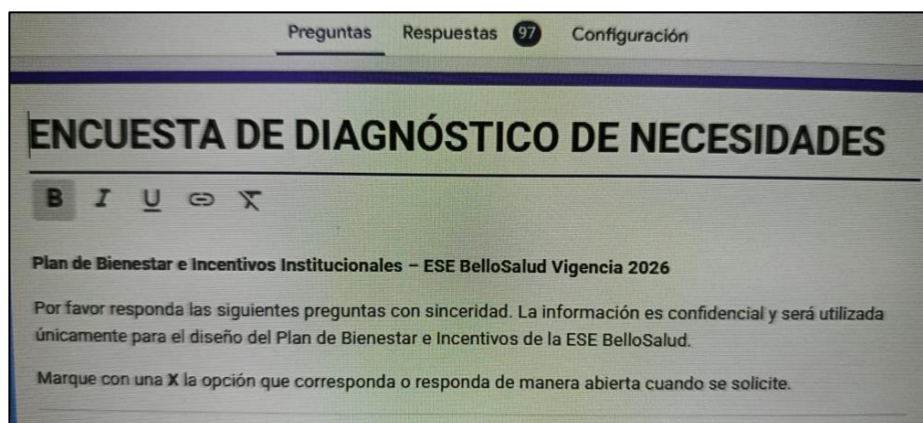
8. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

CARACTERIZACIÓN EMPLEADOS DE PLANTA ESE BELLOSALUD									
TOTAL, EMPLEADOS	236	ADMINISTRATIVA	16	ASISTENCIAL A. P	220	MUJER	160	HOMBRE	70
MUJER MAYOR DE 54		45	HOMBRE MAYOR DE 59		10	PREJUBILADOS		59	
EMPLEADOS POR NIVEL									
DIRECTIVO		ASESOR		PROFESIONAL		TÉCNICO		ASISTENCIAL	
6		1		82		11		123	
EMPLEOS POR TIPO DE NOMBRAMIENTO									
PERIODO		LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN		PROVISIONALIDAD		CARRERA ADMINISTRATIVA		VACANTE	
2		5		109		107		6	

8.1. Identificación de Necesidades de Talento

La identificación de necesidades de talento humano consiste en detectar y analizar los requerimientos del recurso humano en la E.S.E. Bellosalud, asegurando que las decisiones se adopten bajo los principios de austeridad y racionalidad en el uso de los recursos.

El área de Talento Humano será responsable de priorizar y consolidar anualmente el diagnóstico de necesidades, teniendo en cuenta las políticas institucionales, los planes estratégicos y los procesos de mejora continua. Este diagnóstico se elaborará con base en la información recibida de las distintas áreas de la entidad, las necesidades operativas y estratégicas identificadas, así como las disposiciones presupuestales vigentes, garantizando que la planificación del talento humano se realice de manera eficiente, oportuna y alineada con los objetivos institucionales.



En el marco de la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la Subgerencia de Talento Humano asume un rol estratégico en la generación de valor público y el fortalecimiento institucional. Su compromiso se orienta a promover prácticas de gestión que impacten de manera positiva el desempeño, la motivación y el desarrollo integral de los servidores públicos.

Con este propósito, la E.S.E. Bellosalud define un conjunto de estrategias orientadas a potenciar las capacidades del talento humano, fortalecer la cultura organizacional y asegurar el cumplimiento de los objetivos institucionales, contribuyendo de manera directa al logro de las metas trazadas por la entidad. Las estrategias adoptadas se describen a continuación:

8.1.1. Estrategia de Vinculación

La ESE Bellosalud orienta su estrategia de vinculación a la incorporación de talento humano idóneo, garantizando que los procesos de selección permitan identificar perfiles que cuenten con las competencias funcionales, conocimientos técnicos y enfoque en la prestación del servicio público en salud, requeridos para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Los procesos de vinculación se desarrollarán bajo principios de legalidad, transparencia, objetividad y oportunidad, mediante la aplicación estricta de los procedimientos establecidos y la normatividad vigente, asegurando la provisión de personal competente en las distintas áreas de la entidad. Asimismo, se fortalecerán los sistemas de información y mecanismos de control, que permitan disponer de información actualizada sobre la planta de personal, facilitando la planeación del recurso humano y la toma de decisiones estratégicas.

8.1.2. Estrategia de Bienestar e Incentivos

La ESE Bellosalud implementa un Plan de Bienestar e Incentivos, formulado de acuerdo con las capacidades institucionales, la normatividad vigente y las necesidades identificadas en la población trabajadora, con el propósito de favorecer la calidad de vida laboral y personal de los servidores públicos.

Los resultados derivados de mediciones institucionales constituyen la línea base para la planeación y priorización de las actividades de bienestar, orientadas a fortalecer la satisfacción laboral, el sentido de pertenencia y la cultura organizacional, promoviendo el equilibrio entre la vida personal y laboral.

Las acciones de intervención se enfocarán en aspectos como la promoción de estilos de vida saludables, la identificación y gestión del riesgo psicosocial y el cumplimiento de los estándares normativos aplicables, mediante la ejecución de programas relacionados con actividad física, hábitos saludables, salario emocional, liderazgo basado en valores, adecuación del entorno laboral y prevención de riesgos en salud. Estas acciones buscan consolidar una cultura institucional de bienestar, autocuidado y productividad, contribuyendo al reconocimiento y enaltecimiento del servidor público.

8.1.3. Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo

La estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo de la ESE Bellosalud se fundamenta en el cumplimiento de la normatividad legal vigente, orientándose a la identificación, evaluación, control y mitigación de los riesgos laborales, así como al fortalecimiento de prácticas de autocuidado entre los servidores.

A través de la implementación del SG-SST, la entidad promueve ambientes de trabajo seguros y saludables, fomentando una cultura preventiva que contribuya a la protección integral de la salud, la reducción de la accidentalidad y el adecuado desarrollo de las actividades laborales.

8.1.4. Estrategia de Capacitación

La capacitación institucional se concibe como una herramienta estratégica para el desarrollo y fortalecimiento de competencias del talento humano, en coherencia con los resultados del diagnóstico de necesidades realizado en las diferentes áreas de la entidad.

El Plan Institucional de Capacitación está orientado tanto al mejoramiento del desempeño laboral como al cumplimiento de los requisitos normativos y misionales, asegurando una prestación del servicio con calidad. Su ejecución se realizará de manera planificada, priorizada y ajustada a la disponibilidad de recursos institucionales, garantizando un impacto efectivo en el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos.

8.1.5. Estrategia de Evaluación del Desempeño

La evaluación del desempeño se aplicará a los servidores vinculados en carrera administrativa y en provisionalidad, como un mecanismo orientado al mejoramiento continuo y al fortalecimiento del desempeño individual e institucional. La entidad adopta en la resolución 20240119 del 30 de mayo de 2024. “por la cual se adopta e implementa el sistema de seguimiento y evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos vinculados mediante nombramiento provisional de la ESE Bellosalud”

Con base en los resultados obtenidos, se formularán y analizarán planes de mejoramiento individual para aquellos servidores que presenten niveles de desempeño susceptibles de fortalecimiento, los cuales estarán orientados al desarrollo de competencias, la optimización de resultados y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

8.1.6. Estrategia de Gestión de la Información

La gestión de la información en Talento Humano se orienta al análisis, organización y control de los datos asociados a los procesos de administración del personal, incluyendo planta de cargos, información salarial, aspectos presupuestales y datos básicos de los servidores.

Esta estrategia busca garantizar la calidad, oportunidad y confiabilidad de la información, mediante la generación de reportes, seguimientos e informes requeridos por las diferentes dependencias, fortaleciendo la toma de decisiones y la gestión institucional basada en datos.

8.1.7. Estrategia de Procedimiento de Retiro

La ESE Bellosalud orienta su estrategia de retiro a la identificación y análisis de las causas de desvinculación de los servidores, con el fin de generar insumos que permitan formular acciones de mejora en la gestión del talento humano.

Adicionalmente, se desarrollarán acciones de acompañamiento institucional para los servidores que culminan su vínculo laboral, ya sea por pensión u otras causas, mediante la articulación de programas de bienestar, salario emocional y apoyo psicosocial, en coordinación con entidades como la Caja de Compensación Familiar y la ARL, facilitando la adaptación al cambio y el cierre adecuado del ciclo laboral.

8.1.8. Estrategia de Código de Integridad

La implementación del Código de Integridad en la E.S.E. Bellosalud se orienta a promover la apropiación de los valores y principios del servicio público, fortaleciendo la ética, la transparencia y la integridad en el ejercicio de la función pública.

Para tal fin, la entidad desarrollará acciones orientadas a evaluar el nivel de conocimiento y aplicación del Código por parte de los servidores, establecer mecanismos para la identificación y gestión de conflictos de interés, y adoptar medidas de mejora que contribuyan al fortalecimiento del clima laboral. Asimismo, está documentada la estrategia institucional para la implementación del Código de integridad en: Resolución 420 del 30 de diciembre del 2020 “por medio de la cual se define y adopta el código de integridad de la empresa social del estado bellosalud conforme al modelo integrado de planeación y gestión MIPG, se garantizará su transversalización dentro del Plan Operativo Anual (POA).

9. SEGUIMIENTO Y VERIFICACIÓN

El seguimiento y la verificación del Plan Estratégico de Talento Humano de la ESE Bellosalud se realizará mediante el análisis de los indicadores definidos para cada uno de los planes y estrategias, los cuales hacen parte integral del presente documento y permiten evaluar el nivel de avance, cumplimiento y efectividad de las acciones implementadas.

De manera complementaria, el área de Talento Humano desarrollará actividades periódicas de control y evaluación, orientadas a suministrar información oportuna para la toma de decisiones y el fortalecimiento de la gestión institucional, entre las cuales se contemplan:

- ✓ Elaboración y presentación de informes de seguimiento semestrales y/o anuales, que consoliden los resultados obtenidos y las oportunidades de mejora identificadas.
- ✓ Reporte y análisis de resultados a través del Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión – FURAG II, como instrumento oficial de medición del desempeño institucional en el marco del MIPG.
- ✓ Estas acciones permitirán asegurar la mejora continua, la trazabilidad de la gestión y el cumplimiento de los lineamientos establecidos para la administración del talento humano en la entidad.

10. PLANES QUE INTEGRAN EL TALENTO HUMANO

Para la vigencia 2026, la E.S.E. Bellosalud organiza la gestión del talento humano a través de un conjunto de planes articulados, orientados a respaldar el cumplimiento de los objetivos institucionales y a fortalecer la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Estos planes son formulados, coordinados y ejecutados desde el área de Talento Humano, con el propósito de intervenir de manera integral las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores públicos y contratistas, garantizando coherencia entre la planeación institucional, la disponibilidad del recurso humano y el mejoramiento continuo de la entidad.

Para el periodo 2026, se adoptan los siguientes planes:

- ✓ Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.
- ✓ Plan de Previsión de Talento Humano.
- ✓ Plan Institucional de Capacitación.
- ✓ Plan Estratégico de Talento Humano.
- ✓ Plan Anual de Vacantes.
- ✓ Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

La planeación de la gestión del talento humano se desarrolla de manera integrada, sistemática y basada en resultados, mediante la articulación de los planes de Capacitación, Bienestar e Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo y Vacantes, en cumplimiento de la normatividad vigente, los lineamientos de Función Pública y los principios de eficiencia, racionalidad y mejora continua que orientan la administración pública.

CESAR AUGUSTO ARANGO SERNA

Gerente

SANDRA SAMARIS LARA AGUDELO

Subgerente Talento Humano

11. CONTROL DE CAMBIOS

DESCRIPCIÓN		FECHA	
Elabora: Subgerencia Talento Humano		Enero 2026	
Revisa: Profesional Universitario MIPG		Enero 2026	
Aprueba: Comité De Gestión y Desempeño		Enero 2026	
CONTROL DE ACTUALIZACIONES			
Versión	Fecha	Ítem Modificado	Descripción del cambio
01	Enero 2021	Elaboración del Plan	Se crea el Documento del Plan
01	Enero 2022	Se actualiza de acuerdo a la norma y vigencia	Actualización de las actividades, normatividad y formato
01	Enero 2023	Se actualiza de acuerdo a la norma y vigencia	Actualización de la normatividad y plan de acción
01	Enero 2024	Se actualiza de acuerdo a la norma y vigencia	Actualización de las actividades y plan de acción
01	Enero 2025	Se actualiza de acuerdo a la norma y vigencia	Se actualiza de acuerdo a los resultados del año anterior
01	Enero 2026	Se actualiza de acuerdo a la norma y vigencia	Se actualiza normatividad y actividades