
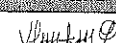



**Periodo:** 2021  
**Entidad:** Isvimed  
**Objetivo Estratégico:** Gestionar estrategias de talento humano que permitan contar con personal idóneo y motivado para el logro de los objetivos organizacionales.  
**Objetivo del plan:** Contribuir al desarrollo integral de los funcionarios y de la entidad, elevando los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Nota: Este plan es susceptible a modificaciones por ajustes a los ejes temáticos propuestos inicialmente.

| AREA                            | TEMA   | RESPONSABLE                                | DIRIGIDO A  | OBJETIVO   | VALOR         | FECHA PROGRAMADA          | OBSERVACIONES   |
|---------------------------------|--|--|---|--|---------------|---------------------------|---|
| Calidad de Vida Laboral         | Salario emocional: tiquetera emocional                             | Gestión del Talento Humano                 | Funcionarios Vinculados   | Fortalecer en el Instituto el elemento de salario emocional, a través de componentes de equilibrio y flexibilidad entre vida personal y laboral, brindando al personal una tiquetera emocional con beneficios en tiempo, para compartir con sus seres queridos.  | \$ 78.000.000 | Semestre II               | Renovación de la Tiquetera en Julio de 2021.  |
| Calidad de Vida Laboral         | Salario emocional: horarios flexibles                              | Gestión del Talento Humano                 | Funcionarios Vinculados   | Analizar la implementación de horarios flexibles para el personal, como estrategia de bienestar, salario emocional y contribuyendo al mejoramiento de la movilidad en la ciudad y reducir los índices de contaminación.  |               | Semestre I<br>Semestre II | Proponer Jornadas de Horario Flexible.  |
| Protección y Servicios Sociales | Seguridad y Salud en el Trabajo                                    | Gestión del Talento Humano                 | Todo el personal  | Ver Plan de Trabajo SG-SST   |               | Semestre I<br>Semestre II | Remitir al plan de trabajo del SG-SST 2021  |
| Calidad de Vida Laboral         | Día Nacional del Servidor Público                                  | Gestión del Talento Humano                 | Funcionarios Vinculados   | Programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Actividades que exalten la labor del servidor público. |               | Semestre I                |   |
| Calidad de Vida Laboral         | Reconocimiento Antigüedad  | Gestión del Talento Humano                 | Funcionarios Vinculados   | Analizar la labor y la ética del servicio en lo público a los funcionarios que cumplen 10 años de servicio al Instituto.   |               | Semestre I                |   |
| Calidad de Vida Laboral         | Medición de Clima Organizacional                                   | Gestión del Talento Humano                 | Funcionarios Vinculados   | Implementar acciones derivadas del análisis de los resultados de la evaluación de clima organizacional.  |               | Semestre I<br>Semestre II | Comisión de Personal/Gestión del Talento Humano.  |
| Calidad de Vida Laboral         | Desvinculación laboral: asistencia.                                | Gestión del Talento Humano                 | Funcionarios que tengan cinco años o menos de tiempo próximo a la pensión (edad de pensión: mujeres: 57 años, hombre: 62 años). | Implementar acciones para los funcionarios que tengan cinco años o menos de tiempo próximo a la pensión (edad de pensión: mujeres: 57 años, hombre: 62 años), que facilite su proceso.   |               | Semestre II               | Identificar funcionarios que se encuentren a cinco años del cumplimiento de requisitos para pensión.  |
| Protección y Servicios Sociales | Implementación y Promoción del programa de vivienda del Instituto. | Gestión del Talento Humano                 | Funcionarios Vinculados   | Brindar opciones de consecución y mejoramiento de vivienda a los funcionarios del Instituto mediante la implementación del programa de vivienda.   |               | Semestre I<br>Semestre II | Implementar la Socialización y la Reglamentación del Programa de Vivienda para los funcionarios.  |
| Protección y Servicios Sociales | Aprovechamiento del Tiempo Libre                                   | Gestión del Talento Humano                 | Funcionarios Públicos y su grupo familiar   | Realizar por parte del Instituto un aporte económico a los servidores públicos de Isvimed que realicen actividades de carácter recreativo, deportivo, académico y cultural, direccionadas a potenciar sus competencias y desarrollo integral que permitan elevar sus niveles de satisfacción.                  |               | Semestre I<br>Semestre II | Se realiza trimestralmente. Resolución T42 de 2016. Esta actividad se ha desarrollado Trimestralmente, el último trimestre se cerró a Diciembre 30 de 2020. |
| Calidad de Vida Laboral         | Celebraciones de Días Especiales                                   | Gestión del Talento Humano/ Comunicaciones | Todo el personal  | Felicitar y exaltar las fechas especiales como Día Madre, Día Padre, Día Hombre, Día amor y amistad, Día del niño, día del conductor, día de halloween, día del mensajero, día secretaria, entre otros.  |               | Semestre I<br>Semestre II | Definir Celebraciones Institucionales.  |
| Calidad de Vida Laboral         | Actividades de Bienestar (deporte, Recreación, artes)              | Gestión del Talento Humano                 | Funcionarios Vinculados   | Promover entre los funcionarios actividades encaminadas al Bienestar y calidad de vida.  |               | Semestre I<br>Semestre II |   |
| Protección y Servicios Sociales | Día de los niños   | Gestión del Talento Humano                 | Hijos del personal  | Desarrollar una actividad de recreación y diversión para los hijos del personal hasta los 11 años de edad.   |               | Semestre II               |   |
| Calidad de Vida Laboral         | Programa de Convivencia Institucional                              | Poblacional-MIS                            | Todo el personal  | Realizar encuentros Institucionales con el personal para fortalecer la convivencia, los valores y la cultura institucional. Facilitar acciones para los cambios organizacionales.  |               | Semestre I<br>Semestre II |   |

|  |   |   |
|--|---|---|
| Elaborado por:<br><br>Eliana María Rojas Hoyos<br>Profesional Universitario | Revisado Por:<br><br>Verónica Arias García<br>Subdirectora Administrativa y Financiera | Aprobado Por:<br><br>Lilian Gabriela Cano Ramírez<br>Directora |
|--|---|---|

