CRONOGRAMA PLAN ISNTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL -2024

EJE ESTRATEGICO	SUB-EJES	ACTIVIDADES ESTRATEGICAS	RESPONSABLES	MES 2				MES 3				MES 4				MES 5				MES 6				MES 7				MES 8				MES 9				MES 10				MES 11				MES 12			
PROGRAMA CLIMA LABORAL				I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	OPERATIVIDAD	Diseño y validación del Programa Estrategico de	Secretaría General/ Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano / Equipo Cultura Organizacional/grupo Clima laboral		X		X																																								
		Conformación de equipo de trabajo y estructuración		X																																											
		Elaboracion y validacion de la herramienta de																												X																	
	TERRITORIALIZACIÓN	Campaña de comunicacón para la sensibilizacion acerca de la apropiacion e Integración de los Valores del Código de Integridad y los Principios de la					X				X																																				
		Aplicación herramienta de Medición del Clima Laboral de manera temprana que permita realizar de forma confiable																													X																	
	CONTROL Y SEGUIMIENTO	Institucionalización del Programa estrategico de									X																																				
		Cargue de metodologias y resultados de la medición										X																																			
	OPERATIVIDAD	Diseño y validacion del POA 2024 y las		X																																											
		Convocatoria amplia a traves de espacios virtuales																																													
		Elaboración y validación de los criterios de focalización de los					X																																								
		Implementacion Estrategia de Comunicación: *Conversemos para Construirnos,* para la promocion de espacios mensuales de comunicación entre lideres con sus equipos de trabajo,	Secretaría												X																																

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	**ESTIÓN DEL CAMBI**	Implementación Taller: *Transformando mi Liderazgo:* Espacion en el cual se promueve el desarrollo de competencias y habilidades de las y los lideres de la UAEGRTD asociadas al Liderazgo	Secretaria General/ Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano / Equipo Cultura Organizacional/grupo Clima laboral															X																													
		Implementacion del Taller: *Liderazgo Consciente*, este espacio busca identificar y comprender los diferentes estilos de liderazgo que adopta cada líder dentro de la UAEGRTD, para posteriormente guiarlos																			X																									
	CONTROL Y SEGUIMIENTO	Elaboración y validación de la implementación de																																													
		Mesas tecnicas semanales de revisión y analisis de																																													
		Elaboracion y cargue de soportes de actividades																																													
RELACIONES INTERPERSONALES	**OPERATIVIDAD**	Diseño y validacion de metodologias y criterios de focalizacion de los participantes en las	Secretaría General/ Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano / Equipo Cultura Organizacional/grupo Clima laboral																																												
	ESTIÓN DEL CAMBI	Implementación del taller *Herramientas para el Cambio:* espacio diseñado para promover la participación de los funcionarios (as) de la UAEGRTD en un espacio de confianza y escucha para la identificación y																																													
	CONTROL Y SEGUIMIENTO	Elaboración y validación de la implementación de				X				X				X				X				X				X				X				X				X				X					
		Mesas tecnicas mensuales de revisión y analisis de			X				X				X				X				X				X				X				X				X				X					
		Elaboracion y cargue de soportes de actividades																																													
	OPERATIVIDAD	Diseño y validacion de metodologias		X																																											
		Elaboración y validación de los criterios de focalización de los		X																																											

COMUNICACIONES	**ESTIÓN DEL CAMBI**	Implementación del *Grupos Focales,* para generar espacios que permitan la participación de las servidoras y los servidores de la UAEGRTD para identificar los elementos que caracterizan la comunicación cotidiana al interior de dicha dependencia o equipo de	Secretaría General/ Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano / Equipo Cultura Organizacional/grupo Clima laboral														X	X			X	X																									
		Implementación taller: *Convivamos en Armonía* , el cual busca promover un buen ambiente laboral mediante estrategias de																							X	X																				
	CONTROL Y SEGUIMIENTO	Mesas tecnicas mensuales de revisión y analisis de				X				X				X				X				X				X				X				X				X				X					
		Elaboracion y cargue de soportes de actividades					X			X					X				X				X				X								X				X				X					
INCLUSIÓN	**OPERATIVIDAD**	Diseño y validación de la Politica de Inclusión	ecretaría General/ Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano / Equipo Cultura Organizacional/grupo Clima laboral			X	X																																								
		Institucionalización de la Politica de inclusion a						X																																							
	ESTIÓN DEL CAMBI	Campaña de comunicación para la sensibilización acerca del signifcado pofundo de la Colombia			X	X												X	X							X																				
		Implementación taller: *Hacia una Mirada Diferencial* , espacio vivencial que permite comprender cómo algunas veces se construye la relación con la otra y el otro desde imaginarios y																																												
	CONTROL Y SEGUIMIENTO	Institucionalización de la Politca de Inclusion en el																															X													
		Emisión y cargue acto administrativo de																																X				X								
RECONOCIMIENTO	**OPERATIVIDAD**	Diseño y validacion de metodologias y criterios de focalizacion de los	Secretaría General/ Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo	X	X																																									
	ESTIÓN DEL CAMBI	Implementación del taller *Conectándome con el cambio* , el cual busca gestionar el cambio a través del presente, las oportunidades, los sueños y el proyecto de vida																											X	X																

DEL QUEHACER		Implementación del la estrategia: *Tanque de Ideas* Programa de reconocimiento simbólico	Desarrollo Humano / Equipo Cultura Organizacional/grupo Clima laboral																						X	X																					
	CONTROL Y SEGUIMIENTO	Elaboración y validación de la implementación de																																													
		Mesas tecnicas semanales de revisión y analisis de		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
		Elaboracion y cargue de soportes de actividades					X				X				X				X				X				X				X				X				X				X				

EJE ESTRATEGICO	SUB-EJES	ACTIVIDADES ESTRATEGICAS	RESPONSABLES	MES 2				MES 3				MES 4				MES 5				MES 6				MES 7				MES 8				MES 9				MES 10				MES 11				MES 12			
PROGRAMA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE MUJER Y GÉNERO				I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA POLÍTICA	NORMATIVO-JURÍDICO	Diseño y validación documento protocolo de atención de la PIMGURT.	Equipo Técnico PIMGURT – OAP – DIJUR - DS			X					X																																				
		Implementar el Comité Operativo de seguimiento a casos, para garantizar el análisis de los casos y la activación de la ruta de atención frente a situaciones de violencia y/o discriminación			X				X				X				X				X				X				X				X				X				X						
	OPERATIVO	Desarrollar el Comité técnico de implementación.	Secretaría General Direcciones misionales DAE Equipo Técnico				X																X																								
		Promoción de la Resolución 01042 de 2022 y las circulares de la PIMGURT, a través de acciones de divulgación y eventos de difusión a nivel central y territorial.	Secretaría General Oficina Asesora de Comunicaciones OAC			X				X				X				X				X				X				X				X				X				X						
		Difusión e implementación de la ruta para la atención de casos de violencias de género y/o discriminación, garantizando orientación,	Equipo Técnico PIMGURT		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X				
		Construir, sistematizar, analizar y divulgar resultados de la encuesta de apropiación de la PIMGURT	Equipo Técnico PIMGURT																															X													

		Construir reportes mensuales de implementación de la PIMGURT.	Equipo Técnico PIMGURT				X				X				X				X				X				X				X				X				X				X				
TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO Y DIVERSIDAD EN LA CULTURA INSTITUCIONAL	**FORTALECER CAPACIDADES, HABILIDADES Y COMPETENCIAS**	Establecer alianzas con actores estratégicos para impulsar la PIMGURT y gestionar acciones de articulación para la	Secretaría General, Equipo Técnico PIMGURT Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano			X				X				X				X				X				X																				
		Formulación, implementación y promoción de acciones afirmativas para el desarrollo de labores en los procesos y procedimientos de la Entidad con perspectiva de género, diferencial e interseccional.											X																				X													
		Realizar jornadas de conmemoración en las fechas emblemáticas de reivindicación de los derechos de las mujeres (8 de marzo / 28 mayo / 28 sept /25 nov)						X		X														X			X					X			X	X		X		X			X				
TRANSFORMACIÓN DE LA CULTURA INSTITUCIONAL	**ESTRATEGIA Y CAMPAÑA DE COMUNICACIONES**	Diseñar e impulsar una Estrategia con la respectiva campaña comunicativa para la apropiación, atención, prevención y promoción de la PIMGURT al interior de la Entidad	Secretaría General, Equipo técnico PIMGURT y la OAC		X				X				X				X				X				X				X				X				X				X						
	PEDAGOGÍA DEL CAMBIO INSTITUCIONAL. (TERRITORIAL)	Diseñar, realizar y sistematizar jornadas de sensibilización y actividades pedagógicas para prevenir violencias basadas en género y/o situaciones de discriminación en las	Secretaría General, Equipo técnico PIMGURT	X				X				X				X				X				X				X				X				X				X						

EJE ESTRATEGICO	SUB-EJES	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	MES 2				MES 3				MES 4				MES 5				MES 6				MES 7				MES 8				MES 9				MES 10				MES 11				MES 12			
PROGRAMA CLIMA ORGANIZACIONAL				I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
INSTITUCIONALIZACIÓN Y TERRITORIALIZACIÓN	OPERATIVIDAD	Diseño y validación del Programa de cuidado emocional	Secretaría General/ Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano / Equipo Cultura Organizacional/equipo Cuidado Psicosocial	X	X	X	X																																								
		Crear y desarrollar el Comité técnico y operativo y realizar una reunión mensual.			X				X	X																																					
		Conformar el Comité de impulso y seguimiento y realizar una reunión semestral		X				X													X																										
	TERRITORIALIZACIÓN	Realizar el lanzamiento de la Política de cuidado con enfoque psicosocial y del Programa de							X	X																																					
		Diseño e implementación de estrategia de comunicaciones para divulgar los servicios del Programa y prevenir el riesgo psicosocial																																													
		Realizar eventos de socialización de la Política de cuidado y del programa de cuidado emocional										X	X	X																																	
	SEGUIMIENTO Y REPORTE	Construir un informe mensual sobre la implementación del Programa de cuidado emocional.					X								X				X				X				X				X				X				X				X				
		Construir un informe semestral sobre la implementación de la Política de cuidado con enfoque psicosocial																					X																				X				
		Construir un informe trimestral sobre la implementación de la Política de cuidado.													X												X												X								
	RUTA DE ACOMPAÑAMIENTO	Diseño de ruta de acompañamiento			X	X	X																																								
		Difusión de ruta de acompañamiento							X	X																																					
		Construcción de planes de acompañamiento																																													
	ATENCIÓN PSICOSOCIAL	Realizar identificación constante de contratistas, funcionarios y funcionarias que requieren atención psicosocial individual.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				

ACOMPAÑAMIENTO PSICOSOCIAL PARA EL CUIDADO INTEGRAL	**INDIVIDUAL**	Facilitar procesos de atención psicosocial con las personas vinculadas al Programa	Secretaría General/ Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano / Equipo Cultura Organizacional/grupo Clima laboral	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
	CIRCULOS DE CUIDADO	Realizar identificación constante de los equipos que requieren acompañamiento y construir planes de cuidado específicos.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
		Facilitar y sistematizar círculos de cuidado con grupos y equipos de la URTD		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
		Facilitar sesiones virtuales de CuidArte por lo menos 1 vez al mes			X				X				X				X				X				X				X				X				X				X							
		Construir y socializar una caja de herramientas sobre cuidado psicosocial				X				X				X																																		
ARTICULACIÓN	**ARTICULACIÓN INTERN**	Participar en las reuniones de los espacios de articulación internos: Comité de casos de la PIMGURT Comité de convivencia laboral	Secretaría General/ Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano / Equipo Cultura Organizacional/equipo Cuidado Psicosocial	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
	ARTICULACIÓN INTERINSTITUCIONAL	Participar en las reuniones con las entidades del SNARIV a las que sea convocado el equipo de cuidado psicosocial		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
		Construir informe periódico sobre la aplicación de la Resolución 1166 de 2018 en la URT					X				X				X				X				X				X				X				X				X				X							
		GIZ																																															