

El Espinal CRECE

PAZ Y TRABAJO
ALCALDÍA MUNICIPAL
DE EL ESPINAL

ESTRATEGIA DE GESTIÓN DEL CAMBIO Y METODOLOGÍA A EMPLEAR

Proceso de Rediseño Organizacional

Mayo de 2025

¿Qué es una Estrategia de Gestión del Cambio?

ALCALDÍA MUNICIPAL
DE EL ESPINAL

- El **cambio organizacional** es parte de los **procesos** normales de los negocios. Las entidades proyectan, elaboran y mejoran sus rutinas para combatir con incertidumbres del mercado a través de un **cambio planeado**.
- Por más difícil que sea aceptar los cambios, es la forma mas idónea de llevar a un nivel mejor a una entidad. Los cambios generan nuevas oportunidades y nos hace mejorar en cuanto a estrategias y visión.
- Para entender lo **que es estrategia de cambio** en una organización, debemos saber que es una **estrategia empresarial** que debe realizarse desde el nivel ejecutivo hasta el último nivel de la estructura. Justamente, es a partir en este nivel donde se conserva y se afirma, de forma concluyente, el cambio en una **organización**.
- Cabe destacar que, el cambio, ejerce, en ocasiones, molestia en las personas integrantes de una organización. Por ello, hay que buscar la forma más dócil que serene, impulse, motive e inspire a la estructura de una organización mediante lo que es estrategia de cambio.

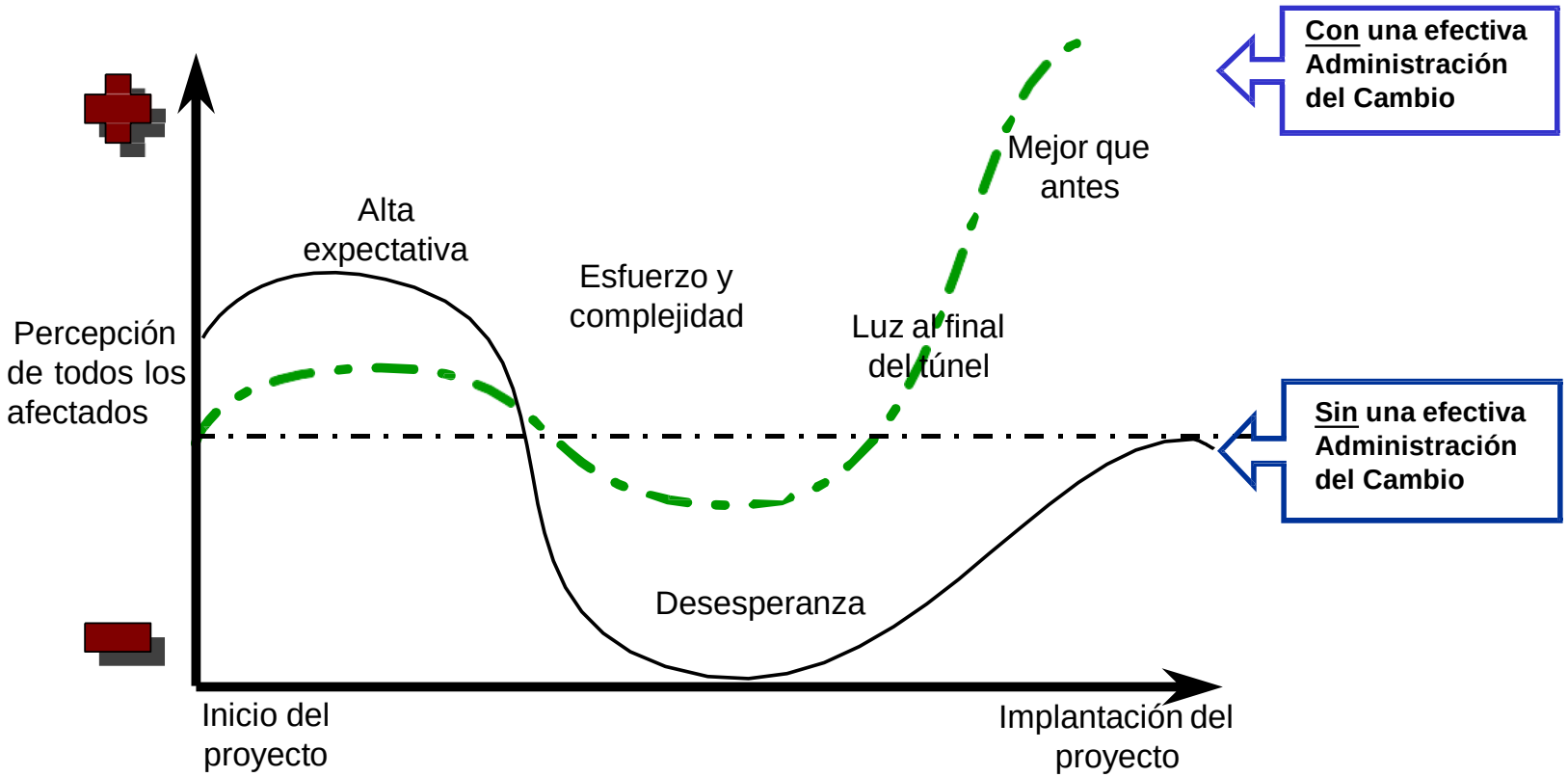
Fases de resistencia al cambio en una organización

ALCALDÍA MUNICIPAL
DE EL ESPINAL

- **Negación:** en este período el empleado niega su participación, procede de forma autónoma y se aleja del nuevo parámetro.
- **Resistencia:** el empleado se enfrentará, incluso, exteriormente a los cambios. Aquí afloran los pretextos, las excusas de por qué el cambio no podría marchar bien.
- **Aceptación:** es la capacidad de un empleado de apropiarse de la convicción de que los cambios están acoplándose al sistema. El empleado por certeza o imitación comienza a admitir lo inevitable.
- **Compromiso:** el personal se fusiona con los objetivos trazados, por convencimiento o por conveniencia. Cualquiera que sea el caso, el que mantiene el **liderazgo** en la entidad, debe seguir dando con periodicidad ejemplos de los beneficios que está gozando con el cambio y los que habrá en el futuro desarrollo de la compañía.

Comportamiento de un Proyecto con o sin Gestión del Cambio

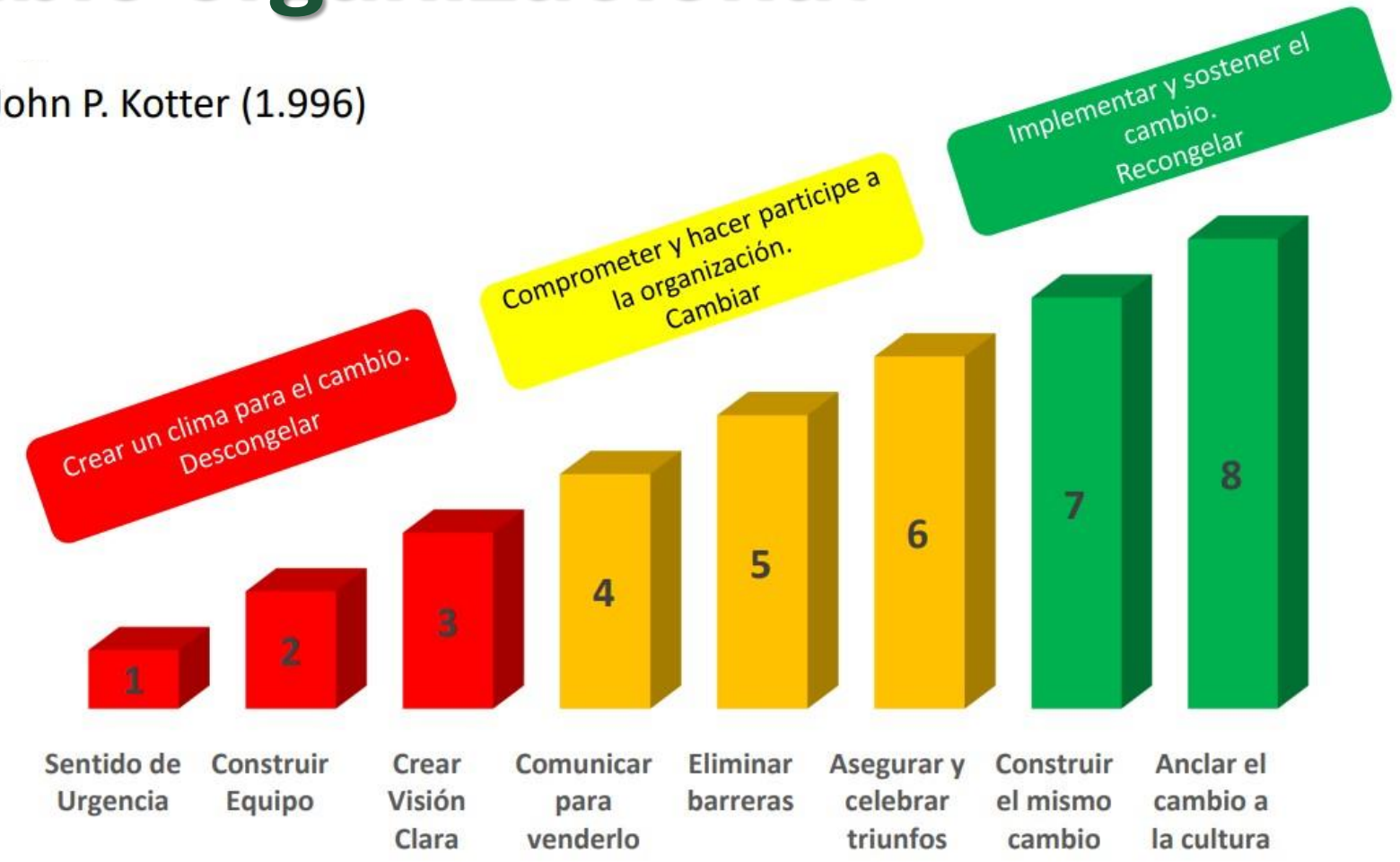
ALCALDÍA MUNICIPAL
DE EL ESPINAL



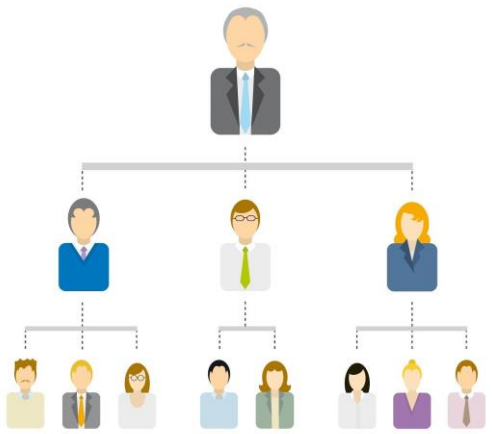
Etapas para la gestión del cambio organizacional

ALCALDÍA MUNICIPAL
DE EL ESPINAL

John P. Kotter (1.996)



ARMONIZACIÓN Y ARTICULACIÓN



Estructura Organizacional



Modelo Integrado de Planeación y Gestión



Modelo de Operación por Procesos

Rediseño Institucional

GESTIÓN DEL CAMBIO



Con una efectiva Administración del Cambio

Sin una efectiva Administración del Cambio



PLAN DE REDISEÑO ORGANIZACIONAL
ETAPAS

ALCALDÍA MUNICIPAL

ETAPA 1.

ALISTAMIENTO Y DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

ETAPA 2.

ACTUALIZACIÓN DEL ESTUDIO TÉCNICO PARA EL REDISEÑO ORGANIZACIONAL

ETAPA 3.

ACOMPAÑAMIENTO EN LA SOCIALIZACIÓN, APROBACIÓN E IMPLEMENTACION DEL REDISEÑO ORGANIZACIONAL

Mes 1

Mes 1 - 2

Mes 3

PAZ Y TRABAJO

ALCALDÍA MUNICIPAL
DE EL ESPINAL

METODOLOGÍA A EMPLEAR

ALCALDÍA MUNICIPAL
DE EL ESPINAL

FUNCIÓN PÚBLICA
JUNIO 2018

Guía de rediseño para entidades del orden territorial

VERSIÓN 2
DIRECCIÓN DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

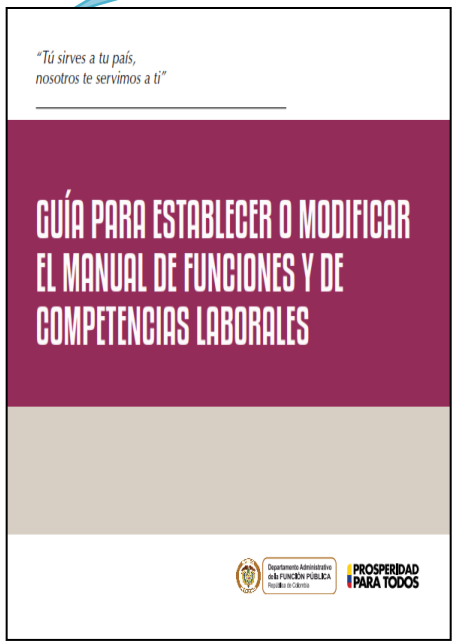


Marco legal

ALCALDÍA MUNICIPAL
DE EL ESPINAL

DECRETO 1083 de 2015

Reglamentario de la Función Pública
Capítulo 6
MANUALES ESPECÍFICOS DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES.

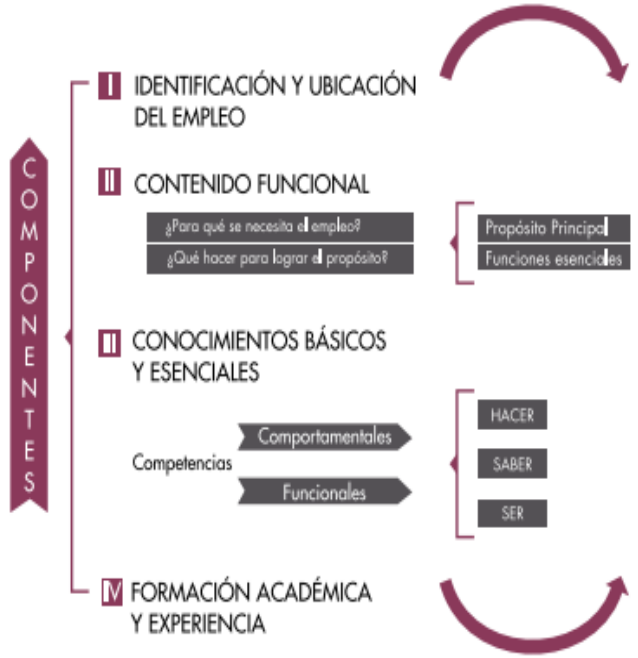


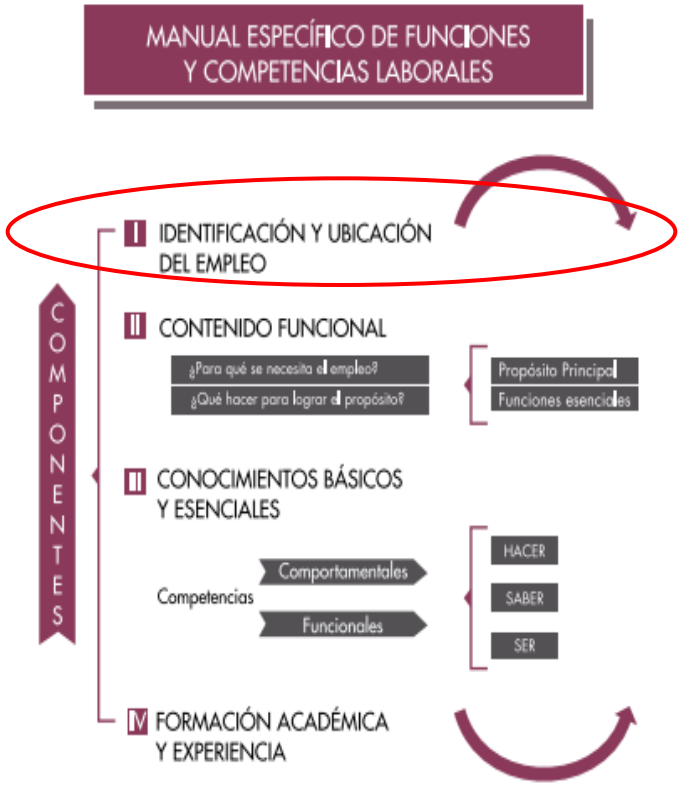
- **ARTÍCULO 2.2.2.6.1 Expedición.** Los organismos y entidades a los cuales se refiere el presente Título expedirán el manual específico de funciones y de competencias laborales describiendo las funciones que correspondan a los empleos de la planta de personal y determinando los requisitos exigidos para su ejercicio.
- La adopción, adición, modificación o actualización del manual específico se efectuará mediante resolución interna del jefe del organismo o entidad, de acuerdo con las disposiciones contenidas en el presente Título.
- Corresponde a la unidad de personal, o a la que haga sus veces, en cada organismo o entidad, adelantar los estudios para la elaboración, actualización, modificación o adición del manual de funciones y de competencias laborales y velar por el cumplimiento de las disposiciones aquí previstas.

Marco legal

ALCALDÍA MUNICIPAL
DE EL ESPINAL

- **ARTÍCULO 2.2.2.6.2 *Contenido del manual específico de funciones y de competencias laborales.***
- El manual específico de funciones y de competencias laborales deberá contener como mínimo:
  1. Identificación y ubicación del empleo.
  2. Contenido funcional: que comprende el propósito y la descr funciones esenciales del empleo.
  3. Conocimientos básicos o esenciales.
  4. Requisitos de formación académica y experiencia.





PAZ Y TRABAJO

ALCALDÍA MUNICIPAL
DE EL ESPINAL

INSPECTOR DE POLICÍA 303-11

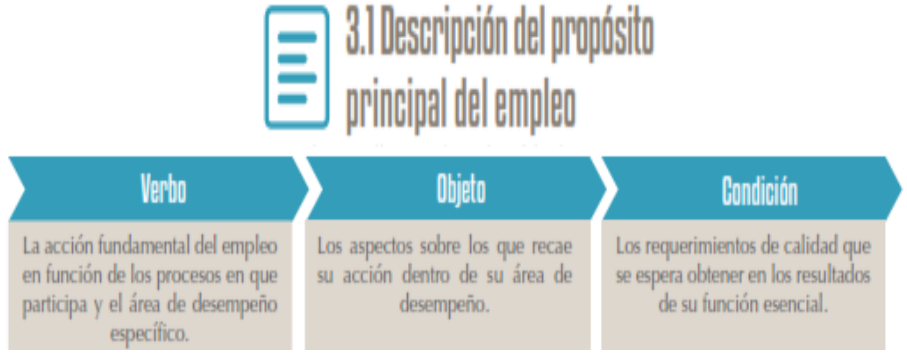
IDENTIFICACIÓN	
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	INSPECTOR DE POLICÍA 3ª a 6ª. CATEGORÍA
CÓDIGO	303
GRADO	11
NÚMERO DE CARGOS	UNO (01)
CARÁCTER DEL EMPLEO	CARRERA ADMINISTRATIVA
DEPENDENCIA	SECRETARÍA GENERAL Y DE GOBIERNO
SUPERIOR INMEDIATO	SECRETARIO GENERAL Y DE GOBIERNO

AREA FUNCIONAL
SECRETARÍA GENERAL Y DE GOBIERNO - DIRECCIÓN DE SEGURIDAD Y CONVIVENCIA CIUDADANA - INSPECCIÓN DE POLICÍA



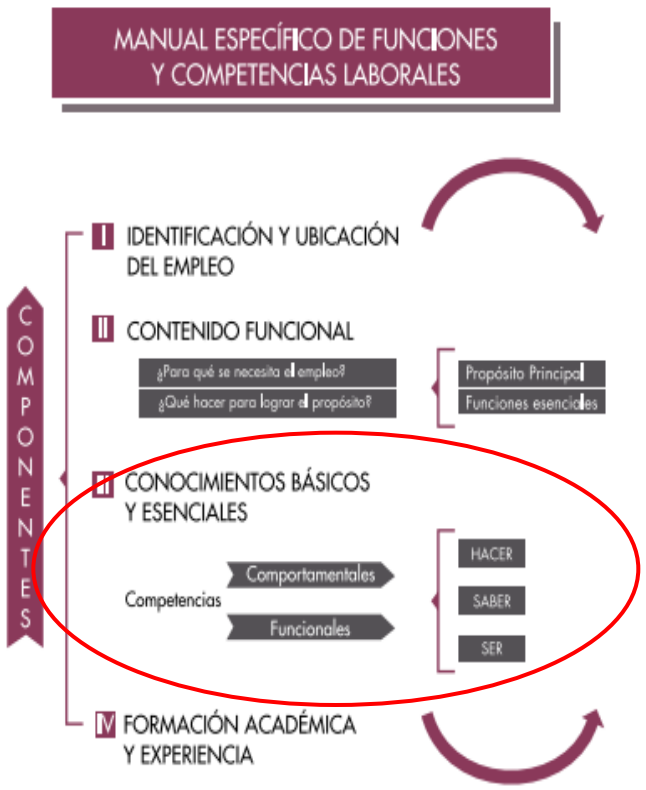
PROPÓSITO PRINCIPAL
El propósito principal del empleo es un enunciado que identifica aquello que el empleo debe lograr o la razón de ser de este. Es decir, el producto o servicio que ofrece y que lo caracteriza. *Cada empleo de la Administración Pública tiene un propósito principal o razón de ser, único para el cumplimiento de la misión institucional. Dicho propósito es la descripción de su objeto fundamental en función del proceso/área al cual está adscrito.* *La redacción de este enunciado sigue una regla gramatical de iniciar con un verbo, seguido de un objeto y finaliza con una condición, como se describe a continuación:* ***Verbo + Objeto + Condición***

ALCALDÍA MUNICIPAL
DE EL ESPINAL
PAZ Y TRABAJO



EJEMPLO:

PROPÓSITO PRINCIPAL
Desarrollar las acciones que permitan la preservación, el mantenimiento y el restablecimiento del orden público, mediante la regulación del ejercicio de derechos y libertades públicas, el cumplimiento de los deberes correlativos y el desarrollo de la función y la actividad de policía, cuya finalidad es la de asegurar las condiciones necesarias a los habitantes del Municipio para garantizar el mantenimiento de la convivencia pacífica, el respeto de los derechos fundamentales consagrados en la Constitución y la Ley.



ALCALDÍA MUNICIPAL
DE EL ESPINAL

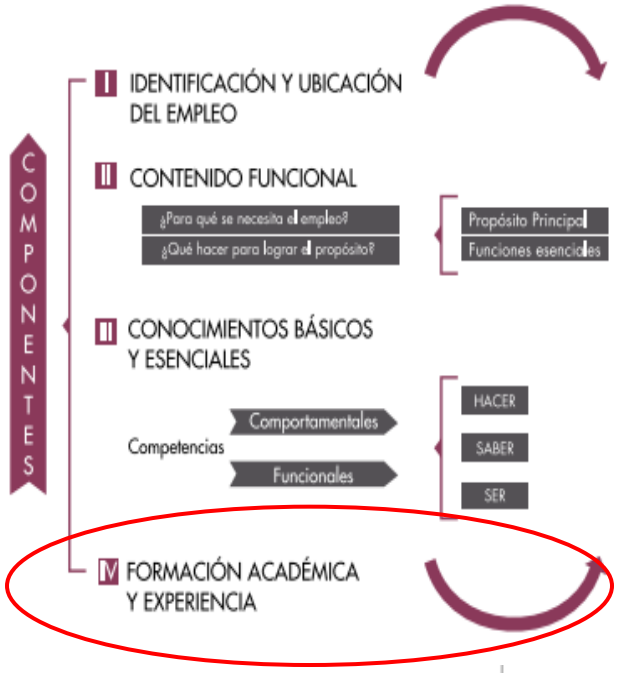
PAZ Y TRABAJO

EJEMPLO:

CONOCIMIENTOS BASICOS O ESENCIALES
• Constitución Política • Plan de Desarrollo Municipal • Normatividad pública en el área de Desempeño • Manejo avanzado de herramientas ofimáticas (Word, Excel, PowerPoint, Internet) • Atención y servicio al usuario • Técnicas de redacción • Gestión documental • Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	
COMUNES	**POR NIVEL JERARQUICO**
• Aprendizaje continuo • Orientación a resultados • Orientación al usuario y al ciudadano • Compromiso con la Organización • Trabajo en equipo • Adaptación al cambio	• Confiabilidad técnica • Disciplina • Responsabilidad

MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES



ARTÍCULO 5º. DISCIPLINAS ACADÉMICAS. Para efectos de la identificación de las disciplinas académicas de los empleos que exijan como requisito el título o la aprobación de estudios en educación superior, de que trata el artículo 23 del Decreto Ley 785 de 2005, las entidades y organismos identificarán en el manual de funciones y de competencias laborales los Núcleos Básicos del Conocimiento -NBC- que contengan las disciplinas académicas o profesiones, de acuerdo con la clasificación establecida en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior -SNIES, tal como se señala a continuación:

AREA DEL CONOCIMIENTO	NÚCLEO BÁSICO DEL CONOCIMIENTO
AGRONOMÍA, VETERINARIA Y AFINES	Agronomía Medicina Veterinaria Zootecnia
BELLAS ARTES	Artes Plásticas Visuales y afines Artes Representativas Diseño Música Otros Programas Asociados a Bellas Artes Publicidad y Afines
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	Educación
CIENCIAS DE LA SALUD	Bacteriología Enfermería Instrumentación Quirúrgica Medicina Nutrición y Dietética Odontología Optometría, Otros Programas de Ciencias de la Salud
)CIALES Y	Antropología, Artes Liberales Bibliotecología, Otros de Ciencias Sociales y Humanas Ciencia Política, Relaciones Internacionales Comunicación Social, Periodismo y Afines Deportes, Educación Física y Recreación Derecho y Afines Filosofía, Teología y Afines Formación Relacionada con el Campo Militar o Policial Geografía, Historia Lenguas Modernas, Literatura, Lingüística ... Afines Psicología Sociología, Trabajo Social y Afines
ECONOMÍA, ADMINISTRACIÓN, CONTADURÍA Y AFINES	Administración Contaduría Pública Economía
INGENIERÍA, ARQUITECTURA, URBANISMO Y AFINES	Arquitectura y Afines Ingeniería Administrativa y Afines Ingeniería Agrícola, Forestal y Afines Ingeniería Agroindustrial, Alimentos y Afines Ingeniería Agronómica, Pecuaria y Afines Ingeniería Ambiental, Sanitaria y Afines Ingeniería Biomédica y Afines Ingeniería Civil y Afines Ingeniería de Minas, Metalurgia y Afines Ingeniería de Sistemas, Telemática y Afines Ingeniería Eléctrica y Afines Ingeniería Electrónica, Telecomunicaciones Afines Ingeniería Industrial y Afines Ingeniería Mecánica y Afines Ingeniería Química y Afines Otras Ingenierías
MATEMÁTICAS Y CIENCIAS NATURALES	Biología, Microbiología y Afines Física Geología, Otros Programas de Ciencia Naturales Matemáticas, Estadística y Afines Química y Afines

REPÚBLICA DE COLOMBIA

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

DECRETO No. 2484 **DE** **2014**

2 DIC 2014

Por el cual se reglamenta el Decreto Ley 785 de 2005

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA,

en ejercicio de las atribuciones que le confiere el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política y en desarrollo del Decreto Ley 785 de 2005, y

CONSIDERANDO:

Que los artículos 13 y 28 del Decreto Ley 785 de 2005 consagran que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para el ejercicio de los empleos de las entidades reguladas por el citado decreto, serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los parámetros que establezca el Gobierno Nacional.

Que en el citado decreto se establece que en los manuales específicos de funciones y de competencias laborales se determinarán las disciplinas académicas que se exigirán para el desempeño de los diferentes empleos públicos, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo o el área de desempeño.

PAZ Y TRABAJO

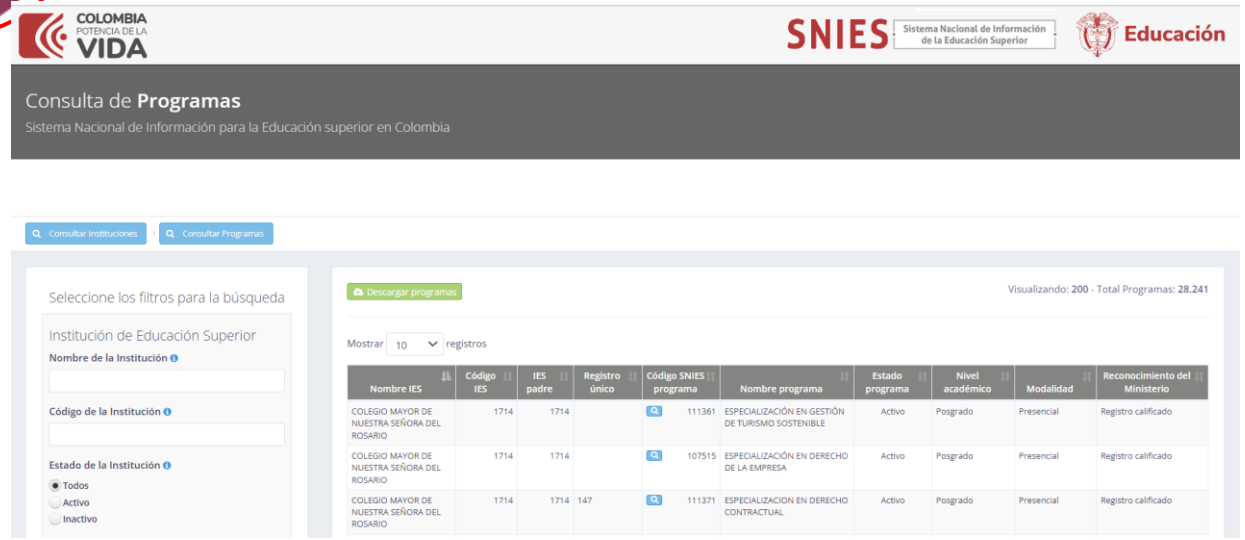
ALCALDÍA MUNICIPAL DE EL ESPINAL

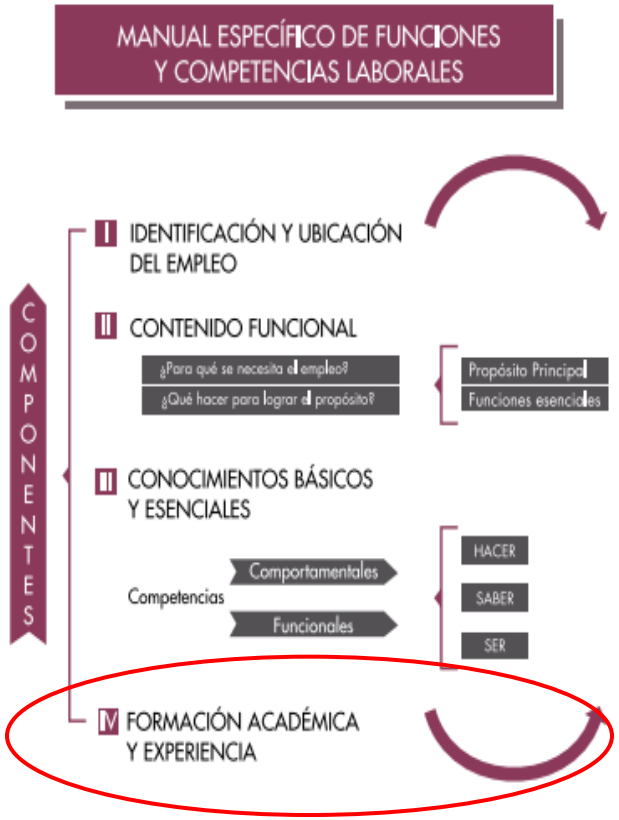
MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES

COMPONENTES

- I IDENTIFICACIÓN Y UBICACIÓN DEL EMPLEO
- II CONTENIDO FUNCIONAL
  - ¿Para qué se necesita el empleo? → Propósito Principal
  - ¿Qué hacer para lograr el propósito? → Funciones esenciales
- II CONOCIMIENTOS BÁSICOS Y ESENCIALES
  - Competencias: Comportamentales, Funcionales
  - HACER
  - SABER
  - SER
- M FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA







EJEMPLO:

Manual

PAZ Y TRABAJO

ALCALDÍA MUNICIPAL
DE EL ESPINAL

FORMACIÓN ACADÉMICA	
ESTUDIOS	**EXPERIENCIA**
Terminación y aprobación del pensum académico en Núcleo Básico de Conocimiento • **DERECHO Y AFINES**	Doce (12) meses de experiencia relacionada

EQUIVALENCIAS
Las definidas en el numeral 6.3 del presente documento.

PAZ Y TRABAJO

ALCALDÍA MUNICIPAL
DE EL ESPINAL

¡Gracias!