	<b>Grupo de Gestión Documental</b>							
	<b>PLAN DE GESTIÓN DEL CAMBIO Y CULTURA</b>	<table border="1"> <tr> <td>CÓDIGO</td> <td>3-GD-GGDA-PI-2</td> </tr> <tr> <td>VERSIÓN</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>PÁGINA</td> <td>1 de 13</td> </tr> </table>	CÓDIGO	3-GD-GGDA-PI-2	VERSIÓN	1	PÁGINA	1 de 13
	CÓDIGO	3-GD-GGDA-PI-2						
VERSIÓN	1							
PÁGINA	1 de 13							


## CÁMARA DE REPRESENTANTES

### PLAN DE GESTIÓN DEL CAMBIO Y CULTURA En relación con los procesos de Gestión Documental

#### DESCRIPCIÓN BREVE

El plan de gestión del cambio busca facilitar la transición a nuevas metodologías y herramientas, involucrando a todos los colaboradores de la Cámara de Representantes. Se basa en modelos establecidos y se implementa cuando se espera un cambio significativo en la organización, priorizando la comunicación efectiva y la minimización de la resistencia al cambio.


OFICINA DE PLANEACIÓN Y SISTEMAS  
Enero 31 de 2024

 <p>CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA CÁMARA DE REPRESENTANTES AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA NIT: 899999098-0</p>	<b>Grupo de Gestión Documental</b>							
	<b>PLAN DE GESTIÓN DEL CAMBIO Y CULTURA</b>	<table border="1"> <tr> <td>CÓDIGO</td> <td>3-GD-GGDA-PI-2</td> </tr> <tr> <td>VERSIÓN</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>PÁGINA</td> <td>2 de 13</td> </tr> </table>	CÓDIGO	3-GD-GGDA-PI-2	VERSIÓN	1	PÁGINA	2 de 13
	CÓDIGO	3-GD-GGDA-PI-2						
VERSIÓN	1							
PÁGINA	2 de 13							

Fecha de Aprobación	Fecha de Vigencia	Fecha de Publicación
31 de enero del 2024	31 de enero del 2024	21 de junio del 2024


#### Control de Cambios

Versión	Fecha	Revisado Por	Aprobado Por	Descripción de la Modificación
0.1	Enero de 2024	Oficina de Planeación y Sistemas - Grupo de gestión documental	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Entrega primera versión del documento.

 <p>CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA CÁMARA DE REPRESENTANTES AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA NIT: 899999098-0</p>	<b>Grupo de Gestión Documental</b>	
	<b>PLAN DE GESTIÓN DEL CAMBIO Y CULTURA</b>	CÓDIGO 3-GD-GGDA-PI-2
		VERSIÓN 1
	PÁGINA	3 de 13

## Tabla de Contenido

1	Contexto .....	4
1.1	Misión .....	4
1.2	Visión.....	4
2	Marco Conceptual .....	4
2.1	¿Qué es la Gestión de Cambio? .....	4
2.2	Beneficios en la Gestión del Cambio.....	5
3	Modelos tradicionales de Gestión del Cambio .....	5
3.1	Modelo Kurt Lewin.....	5
3.2	Modelo ADKAR.....	6
3.3	Modelo John Kotter .....	6
4	¿Cuándo hablar e implementar acciones de gestión del cambio en las organizaciones? 6	
5	Actividades para desarrollar en el Plan de Gestión del Cambio, para la Cámara de Representantes.....	8
5.1	Público al que está dirigido .....	8
5.2	Actividades propuestas .....	8
6	Puntos críticos para tener en cuenta en la Gestión del Cambio al interior de la Cámara de Representantes.....	11
7	Impacto de la Gestión del Cambio .....	12
8	BIBLIOGRAFIA .....	13

 <p>CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA CÁMARA DE REPRESENTANTES AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA NIT: 899999098-0</p>	<b>Grupo de Gestión Documental</b>							
	<b>PLAN DE GESTIÓN DEL CAMBIO Y CULTURA</b>	<table border="1"> <tr> <td>CÓDIGO</td> <td>3-GD-GGDA-PI-2</td> </tr> <tr> <td>VERSIÓN</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>PÁGINA</td> <td>4 de 13</td> </tr> </table>	CÓDIGO	3-GD-GGDA-PI-2	VERSIÓN	1	PÁGINA	4 de 13
	CÓDIGO	3-GD-GGDA-PI-2						
VERSIÓN	1							
PÁGINA	4 de 13							

## 1 Contexto

La Cámara de Representantes constituye parte de la rama legislativa del estado, compuesta también por el Senado de la República, fue creada cuando se promulgó la constitución de 1821 y hoy en día es un organismo integrado por 187 legisladores, llamados Honorables Representantes de la Cámara.

### 1.1 Misión

Representar dignamente al Pueblo como titular de la Soberanía para construir escenarios jurídicos, transparentes y democráticos que soportan la creación e interpretación de leyes, la reforma de la Constitución real y objetiva, el control político sobre el Gobierno y la administración pública, la investigación y acusación a los altos funcionarios del Estado y la elección de altos funcionarios del Estado.

### 1.2 Visión

Constituirse en el órgano legislativo efectivo, legítimo y democrático de la sociedad que conduzca a la consolidación del país en un Estado Social de Derecho, legislando en forma justa para lograr un desarrollo social equitativo.


## 2 Marco Conceptual

La propuesta de un plan de gestión de cambio requiere que se desarrolle desde la teoría y literatura, a fin de establecer la importancia de impulsar la gestión del cambio, en ese sentido a continuación se desarrolla el concepto y algunos modelos que a través del tiempo se han propuesto e implementado en pro de fomentar esta práctica a nivel de organizaciones y que aportan para comprender la importancia de trabajar en este tema al interior de la Cámara de Representantes del estado colombiano.

### 2.1 ¿Qué es la Gestión de Cambio?

Es el consolidado de estrategias que las entidades con la ayuda de profesionales en el área de conocimiento de las temáticas puntuales que se pretenden abordar con los servidores públicos de la organización definen con el objetivo que los destinatarios de la estrategia comprendan las razones o motivaciones por las cuales se generan mejoras a la forma de hacer las actividades de acuerdo con el rol y competencias de cada perfil.

En ese sentido en función de las nuevas metodologías que se pretenden implementar al interior de la entidad, que puede ser desde el nuevo método de realizar actividades operativas cotidianas o el hecho de iniciar con la implementación de una nueva herramienta, las áreas competentes han de diseñar mecanismos que les permitan realizar transferencia de conocimiento a funcionarios y contratistas, a fin de que comprendan los beneficios que tiene la nueva metodología, herramienta o proceso nuevo, y el impacto que genera en la mejora y optimización de recursos económicos, físicos y tecnológicos, y de cómo este impacto contribuye de manera significativa a los usuarios internos y externos a la Cámara de Representantes.

 <p>CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA CÁMARA DE REPRESENTANTES AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA NIT: 899999098-0</p>	<b>Grupo de Gestión Documental</b>							
	<b>PLAN DE GESTIÓN DEL CAMBIO Y CULTURA</b>	<table border="1"> <tr> <td>CÓDIGO</td> <td>3-GD-GGDA-PI-2</td> </tr> <tr> <td>VERSIÓN</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>PÁGINA</td> <td>5 de 13</td> </tr> </table>	CÓDIGO	3-GD-GGDA-PI-2	VERSIÓN	1	PÁGINA	5 de 13
	CÓDIGO	3-GD-GGDA-PI-2						
VERSIÓN	1							
PÁGINA	5 de 13							

## 2.2 Beneficios en la Gestión del Cambio

Trabajar en la gestión de cambio eficiente, puede permitir que de manera fácil las organizaciones incorporen procesos nuevos sin incomodar a funcionarios o contratistas de una entidad. Es natural que, como individuos, se tenga la tendencia al apego respecto de la manera como se realizan las actividades de manera cotidiana, inclusive, aunque la forma nueva sea objetivamente mejor. Por lo que un plan de gestión de cambios es útil para que el personal note el valor que aporta el cambio nuevo, ya que el proceso resulta lo menos problemático posible.

Los procesos eficientes de gestión de cambio pueden ser útiles para lo siguiente:

- Desarrollar la dinámica de la empresa.
- Reducir la resistencia al cambio.
- Aumentar la probabilidad de cambios satisfactorios.
- Reducir cualquier potencial de impacto negativo que pueda resultar del cambio.

## 3 Modelos tradicionales de Gestión del Cambio

Los procesos de gestión de cambio se iniciaron a principios de la década de 1960 y con el transcurso del tiempo han surgido variedad de estos modelos, en la medida que la sociedad evoluciona. A continuación de manera resumida se destacan aspectos relevantes de tres modelos de gestión del cambio, que aportaran en el desarrollo de las estrategias que se proponen para la Cámara de Representantes.


### 3.1 Modelo Kurt Lewin

Fue un psicólogo alemán, nacionalizado estadounidense, ampliamente reconocido por sus contribuciones en investigación aplicada sobre las prácticas de las comunicaciones. En el modelo de cambio de Lewin se divide a la gestión de cambios en un proceso de tres etapas:

Descongelamiento. Durante esta fase de descongelamiento, el fin está orientado a que el equipo o empresa supere la resistencia inicial a los cambios. No solo se trata de analizar cualquier resistencia al cambio, sino que, además, se debe trabajar en convencer al equipo mediante explicaciones, del porqué de la necesidad del cambio. En este punto del modelo de cambio de Lewin, el objetivo es preparar al equipo para algo nuevo.

Cambio. El paso del cambio es el momento en que se implementa el cambio en la organización. Teniendo en cuenta que este puede ser un proceso de varios pasos, ya que puede encontrarse obstáculos imprevistos y tener que trabajar con lentitud para lograr que todos se incorporen al sistema nuevo, independientemente de cuál sea este.

Congelamiento. Una vez implementado el cambio; es necesario detenerlo o congelarlo para que esta forma “nueva” de hacer las cosas se transforme en el estándar.

 <p>CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA CÁMARA DE REPRESENTANTES AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA NIT: 899999098-0</p>	<b>Grupo de Gestión Documental</b>							
	<b>PLAN DE GESTIÓN DEL CAMBIO Y CULTURA</b>	<table border="1"> <tr> <td>CÓDIGO</td> <td>3-GD-GGDA-PI-2</td> </tr> <tr> <td>VERSIÓN</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>PÁGINA</td> <td>6 de 13</td> </tr> </table>	CÓDIGO	3-GD-GGDA-PI-2	VERSIÓN	1	PÁGINA	6 de 13
	CÓDIGO	3-GD-GGDA-PI-2						
VERSIÓN	1							
PÁGINA	6 de 13							

### 3.2 Modelo ADKAR

El modelo ADKAR fue introducido por Jeff Hiatt. ADKAR es el acrónimo en inglés de:

- *Awareness (Conciencia)*: Conciencia sobre la necesidad del cambio.
- *Desire (Deseo)*: Deseo de participar y de apoyar el cambio.
- *Knowledge (Conocimiento)*: Conocimiento sobre qué hacer para garantizar que el cambio sea satisfactorio.
- *Ability (Habilidad)*: Para implementar el cambio.
- *Reinforcement (Consolidación)*: Consolidación para garantizar que la implementación del cambio continúe a largo plazo.

### 3.3 Modelo John Kotter

Este modelo considera una serie de actividades que se deben abordar para que la gestión del cambio sea exitosa y se contempla en lo siguiente:

- Crear una sensación de urgencia para enfatizar la importancia de actuar de inmediato.
- Constituir una coalición orientadora para guiar, coordinar y comunicar el cambio en la organización.
- Formar una visión e iniciativas estratégicas para aclarar cómo será el futuro en comparación al pasado.
- Reclutar un ejército de voluntarios para movilizarse en torno al cambio.
- Eliminar obstáculos para favorecer la acción, a fin de brindar la libertad que necesita tu organización para generar un impacto real.
- Generar logros a corto plazo para incentivar con energía la persistencia de la organización.
- Mantener la aceleración y ser implacable con respecto a introducir el cambio hasta que la visión se haga realidad.
- Instaurar el cambio hasta que sea lo suficientemente sólido como para sustituir viejos hábitos.

## 4 ¿Cuándo hablar e implementar acciones de gestión del cambio en las organizaciones?


No es necesario contemplar el inicio de una gestión de cambio para cada una de las nuevas ideas para hacer las cosas que se produzcan en la organización. La gestión de cambios solamente es importante cuando la resistencia en potencia también es grande o abarca a toda la empresa. Por lo que al plantear acciones o actividades para cambiar la forma de desarrollar las actividades en una entidad es prioritario entender que, como seres humanos, podemos sentir resistencia al cambio, que hay una tendencia a exponer que lo anterior era mejor y esto hará que sea difícil para las personas o equipos de trabajo imaginar que se puede trabajar de una forma diferente.

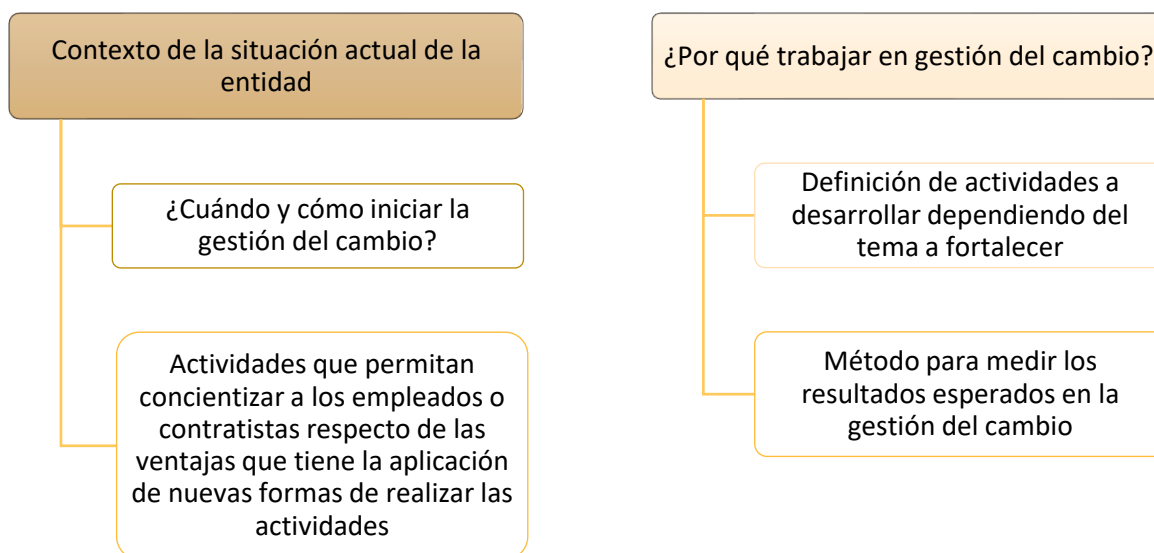
La entidad deberá pensar en implementar el plan de gestión de cambio en las siguientes situaciones:



*Ilustración 1. Situaciones que requieren trabajar la gestión del cambio.  
Fuente: Elaboración propia*

La implementación de un plan de gestión de cambio requiere que la dependencia competente para trabajar en la gestión de cambio tenga claridad en:

 <p>CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA CÁMARA DE REPRESENTANTES AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA NIT: 899999098-0</p>	<b>Grupo de Gestión Documental</b>							
	<b>PLAN DE GESTIÓN DEL CAMBIO Y CULTURA</b>	<table border="1"> <tr> <td>CÓDIGO</td> <td>3-GD-GGDA-PI-2</td> </tr> <tr> <td>VERSIÓN</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>PÁGINA</td> <td>8 de 13</td> </tr> </table>	CÓDIGO	3-GD-GGDA-PI-2	VERSIÓN	1	PÁGINA	8 de 13
	CÓDIGO	3-GD-GGDA-PI-2						
VERSIÓN	1							
PÁGINA	8 de 13							



*Ilustración 2. Aspectos que se deben tener en cuenta, para trabajar la gestión del cambio.  
Fuente: Elaboración propia*

## 5 Actividades para desarrollar en el Plan de Gestión del Cambio, para la Cámara de Representantes.

### 5.1 Público al que está dirigido

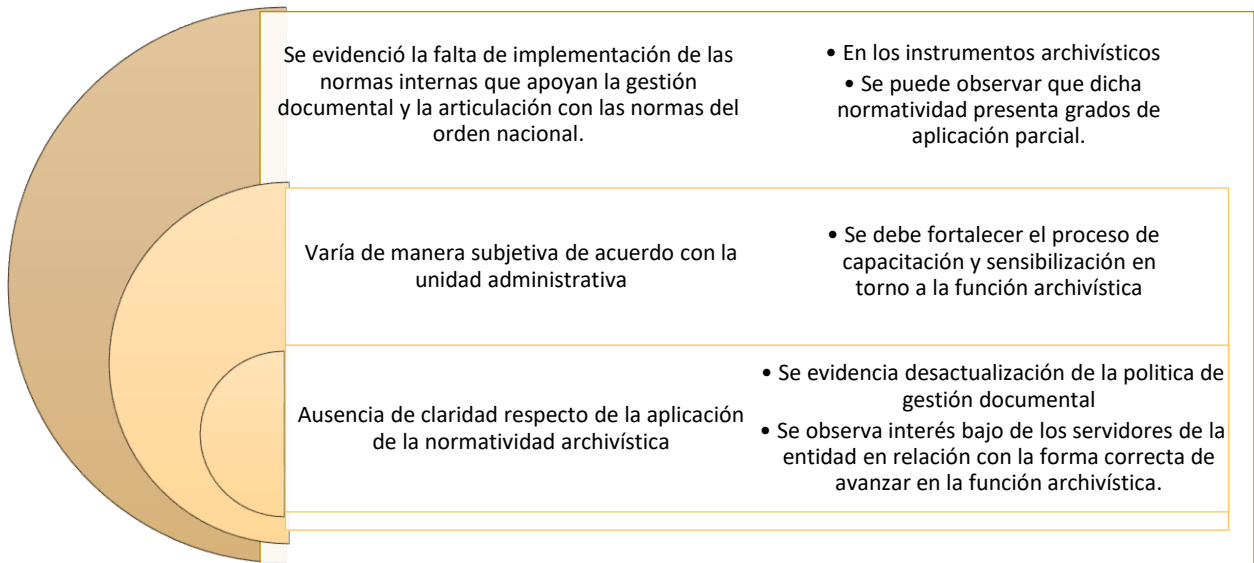
Este plan de gestión de cambio está dirigido a todos los colaboradores de planta o contratistas de la Cámara de Representantes, que son los ejecutores de actividades en cumplimiento de funciones u obligaciones contractuales, a fin de cumplir con las funciones asignadas a la Cámara de Representantes y los requerimientos que se reciben de usuarios internos y externos.

Estos actores son relevantes para el éxito de la implementación de este plan, puesto que son ellos quienes desde su praxis aportaran en el uso de las nuevas herramientas tecnológicas (si es el caso de gestionar cambio), o el desarrollo de nuevas metodologías que al final darán un resultado positivo frente a las metas propuestas como entidad.

### 5.2 Actividades propuestas

Las actividades que se proponen desarrollar en pro de la gestión del cambio organizacional de la entidad tienen como insumo las recomendaciones contenidas en el documento diagnóstico integral de archivos de la vigencia 2023, en el que se identificó las siguientes situaciones:





*Ilustración 3. Recomendaciones contenidas en el Documento Diagnóstico Integral de Archivo.  
Fuente: Elaboración Propia.*

En ese sentido en este aparte del documento se proponen acciones a emprender por parte de la Cámara de Representantes para implementar la gestión del cambio al interior de su organización en aras de preparar al personal de planta y contratista para los cambios que se puedan presentar y la importancia de contar con la disposición y actitud correcta a fin de contribuir con las mejoras que se implementen, entendiendo que las mismas no serán exitosas sin la participación activa y disposición por parte de cada uno.

*Tabla 1. Propuesta actividades a desarrollar para implementar el plan de gestión de cambio*

TEMÁTICA A FORTALECER	METODOLOGÍA	ÁREA RESPONSABLE	PERFILES A LOS QUE VA DIRIGIDO	OBJETIVO
Capacitar a los servidores en los aspectos importantes y de sensibilización de la gestión documental atendiendo las políticas y procedimientos de la entidad	Sesiones grupales por dependencia Jornadas de inducción y reinducción	Grupo de Gestión Documental y de Información en Articulación con el proceso de Gestión del Talento Humano	Desde el nivel más alto de la organización hasta el nivel o perfil administrativo	Apropiar conocimiento en todos los servidores públicos de la organización en relación con la función archivística

TEMÁTICA A FORTALECER	METODOLOGÍA	ÁREA RESPONSABLE	PERFILES A LOS QUE VA DIRIGIDO	OBJETIVO
Socializar la política de gestión documental	Tips Informativos a través de la intranet de la entidad. Juegos de palabras	Grupo de Gestión Documental y de Información en Articulación con la Oficina de Comunicaciones de la Cámara de Representantes	Todos los servidores de la Cámara de Representantes independientemente de su perfil	Transferir conocimiento respecto de los lineamientos no negociables en su aplicación en materia de gestión documental
Fortalecer el uso de tecnologías que mejoren los niveles de eficiencia operativa al interior y contribuyan a la prestación de servicios a los ciudadanos de manera eficiente	Talleres prácticos. Sesiones de capacitación a través de proveedores externos. Concurso de uso de las herramientas por dependencias.	Todas las dependencias de acuerdo con la competencia propia (diseñador de la herramienta) en Articulación con el proceso de Gestión del Talento Humano y el área de tecnología	De acuerdo con el uso de la herramienta citar a los roles o perfiles que se requiera conozcan y usen la nueva solución	Potenciar la interacción con herramientas tecnológicas con las que cuenta la entidad, y el beneficio que está genera en los procesos de la misma.
Socializar la responsabilidad que tienen los servidores públicos frente a la documentación que producen en cumplimiento de sus funciones.	Mesas de Trabajo Socializaciones en jornadas de inducción y reinducción Campañas a través de medios ofimáticos	Grupo de Gestión Documental y de Información en Articulación con la Oficina de Comunicaciones de la Cámara de Representantes		
Coloquio sobre gestión del cambio	Sesiones de coaching grupales por dependencias de manera escalonada	Proceso de Gestión del Talento Humano	Formar en la importancia de estar preparados para el cambio en el ámbito laboral, familiar y social	Fortalecer el nivel de disposición de los servidores públicos de la Cámara de Representante s a fin de que

TEMÁTICA A FORTALECER	METODOLOGÍA	ÁREA RESPONSABLE	PERFILES A LOS QUE VA DIRIGIDO	OBJETIVO
				hagan exitoso cualquier cambio que se genere al interior de la misma.

Las actividades y metodologías contenidas en la tabla anterior corresponden a una propuesta que se puede clasificar en el nivel inicial y que está sujeta a mejoras en la medida de las necesidades propias de la organización y que dependiendo de la temática en la que se requiera gestionar el cambio, puede ser nutrida con otras actividades y metodologías.

### 6 Puntos críticos para tener en cuenta en la Gestión del Cambio al interior de la Cámara de Representantes.

La Cámara de Representantes debe definir a que nivel va a trabajar la gestión del cambio; es decir a nivel general de la entidad o individual, conforme a como se defina se debe contemplar lo siguiente:

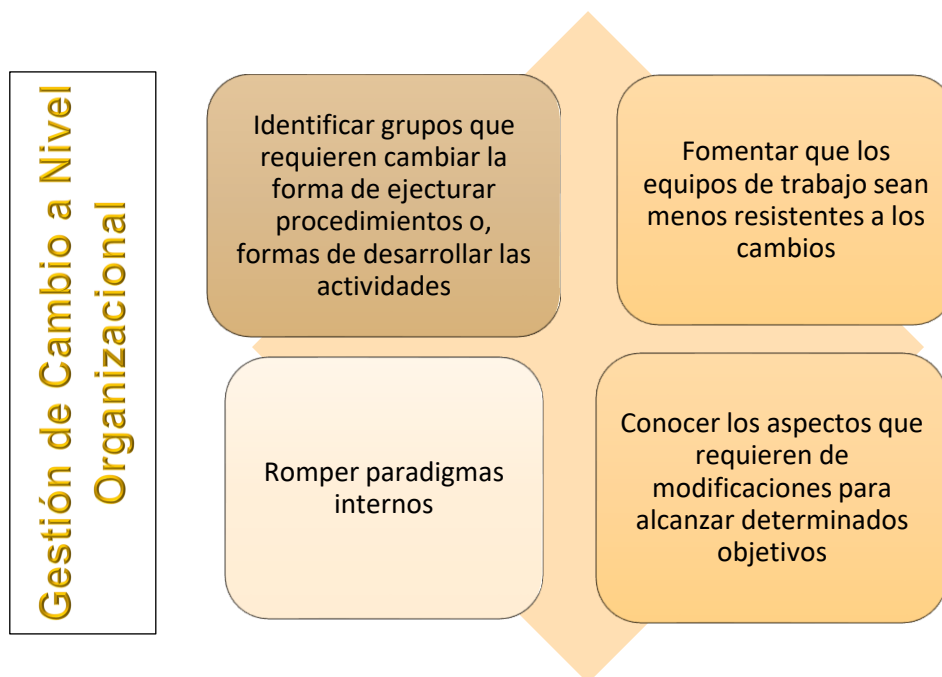
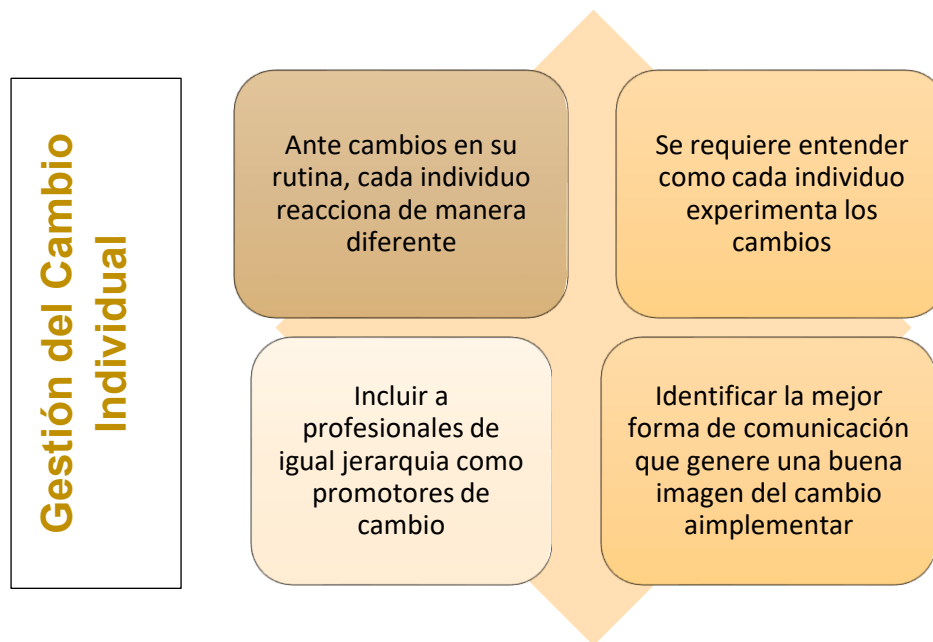


Ilustración 4. Aspectos a tener en cuenta para trabajar la gestión del cambio a nivel de la Cámara de Representantes.

Fuente: Elaboración Propia.

Los anteriores aspectos deben ser trabajados desde el proceso de gestión de desarrollo del talento humano de la Cámara de Representantes, a fin de que, con el apoyo de expertos en gestión de cambio, se trabaje en fortalecer a la entidad en la disposición para enfrentar el cambio. Para lo que desde ese proceso se definan las metodologías y estrategias a ejecutar.




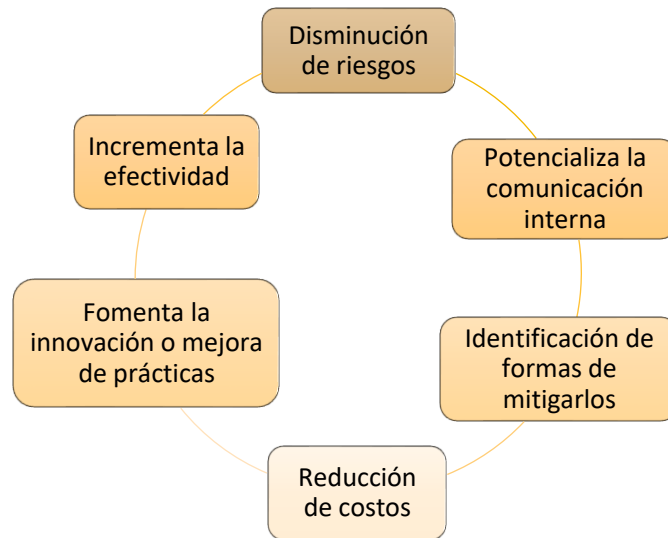
*Ilustración 5. Aspectos a tener en cuenta para trabajar la gestión del cambio a nivel individual.  
Fuente: Elaboración Propia.*

Conforme a lo anterior, se recomienda que la Cámara de Representantes contemple trabajar la gestión del cambio con el apoyo de profesionales en la rama de la Psicología a fin de impactar de manera positiva la implementación de nuevas formas de realizar las actividades o de liderar la institución.

## **7 Impacto de la Gestión del Cambio**

En este ítem se consignan las ventajas que tiene la definición, ejecución e implementación de un plan de gestión de cambio:

 <p>CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA CÁMARA DE REPRESENTANTES AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA NIT: 899999098-0</p>	<b>Grupo de Gestión Documental</b>							
	<b>PLAN DE GESTIÓN DEL CAMBIO Y CULTURA</b>	<table border="1"> <tr> <td>CÓDIGO</td> <td>3-GD-GGDA-PI-2</td> </tr> <tr> <td>VERSIÓN</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>PÁGINA</td> <td>13 de 13</td> </tr> </table>	CÓDIGO	3-GD-GGDA-PI-2	VERSIÓN	1	PÁGINA	13 de 13
	CÓDIGO	3-GD-GGDA-PI-2						
VERSIÓN	1							
PÁGINA	13 de 13							



*Ilustración 6. Impactos de la Gestión del Cambio.  
Fuente: Elaboración Propia.*

Los anteriores impactos positivos identificados, deben ser trabajados al interior de la organización a fin de que el ejercicio no se quede meramente en realizar las actividades planteadas en el contenido de este documento, sino que por el contrario deberán insumos para analizar los resultados e implementar la mejora continua, el autocontrol y autorregulación.

## 8 BIBLIOGRAFIA

- Diagnóstico Integral de Archivos. Cámara de Representantes Cámara de Representantes. Bogotá, Colombia. 2023
- <https://3cero.com/que-es-organizacion/> Consulta en Línea (octubre, 2023]
- <https://www.prosci.com/es/blog/que-es-gestion-del-cambio-y-como-funciona>. Consulta en Línea (noviembre, 2023)