

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL - UAECD							
Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de los empleos de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital							
Fecha inicial de publicación: 2025-12-16 16:00:00 Fecha final de publicación: 2025-12-23 23:59:59							
Comentario				Respuesta			
Número	Fecha	Nombre	Comentario	Fecha	Nombre	Acoge Observación	Respuesta
1	2025-12-17	sblanco@catastrobogota.gov.co	Considero que dentro de las modificaciones al Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para el perfil de Profesional Universitario Código 219 Grado 05, no debería incluirse el literal 4 de las funciones transversales: “Supervisar o realizar actividades de apoyo a la supervisión de los contratos que le sean asignados, ejerciendo todas las actividades propias del control y seguimiento técnico, administrativo, financiero y jurídico al adecuado desarrollo del objeto allí establecido, con el propósito de que se cumplan las obligaciones contraídas por las partes.” Esta función no corresponde a las responsabilidades propias del cargo, ya que, por el nivel del perfil, el monto de la remuneración y la carga laboral, no resulta adecuado asignar tareas que implican supervisión contractual integral. Dichas actividades deberían ser asumidas por perfiles profesionales especializados, con competencias específicas en coordinar/liderar y una remuneración acorde a la responsabilidad que implica esta labor.	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	El artículo 83 de la Ley 1474 de 2011 establece que “Con el fin de proteger la moralidad administrativa, de prevenir la ocurrencia de actos de corrupción y de tutelar la transparencia de la actividad contractual, las entidades públicas están obligadas a vigilar permanentemente la correcta ejecución del objeto contratado a través de un supervisor o un interventor, según corresponda. La supervisión consistirá en el seguimiento técnico, administrativo, financiero, contable, y jurídico que sobre el cumplimiento del objeto del contrato, es ejercida por la misma entidad estatal cuando no requieren conocimientos especializados. Para la supervisión, la Entidad estatal podrá contratar personal de apoyo, a través de los contratos de prestación de servicios que sean requeridos.” Ahora bien, en relación con la supervisión contractual y de apoyo a la supervisión, la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente, mediante respuesta a la consulta ciudadana No. 420181400000950 y el concepto 103151 de 2022 del Departamento Administrativo de la Función Pública, precisó que la supervisión contractual no constituye una delegación en los términos de los artículos 9 de la Ley 489 de 1998 ni del artículo 12 de la Ley 80 de 1993, por cuanto se trata de una función inherente al ejercicio de las funciones ordinarias de los servidores públicos, y no exclusiva del ordenador del gasto. Asimismo, señaló que la designación del supervisor corresponde al ordenador del gasto y debe realizarse de manera expresa. En el mismo sentido, el precitado concepto del Departamento Administrativo de la Función Pública, a través del Concepto No. 103151 de 2022, indicó que es jurídicamente viable asignar funciones de supervisión contractual a profesionales de la entidad, en tanto estas se enmarquen en sus funciones ordinarias y no se requieran conocimientos altamente especializados, precisando que dicha asignación corresponde a una asignación de funciones y no a una delegación. De otra parte, el Manual de Funciones únicamente asigna las mismas a los empleos de nivel profesional, sin que se impida que un empleado del nivel técnico o asistencial pueda desarrollarla, esto de conformidad con lo establecido en el concepto 029111 de 2024 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, que indica: “En consecuencia, con fundamento en las normas, la jurisprudencia citadas, en criterio de esta Dirección Jurídica, se considera que el desempeño de la función de supervisor de un empleado del nivel técnico o asistencia es viable, atendiendo a la posibilidad de asignación de funciones diferentes al cargo, siempre y cuando el ejercicio de la funciones específicamente desarrolladas haya una relación directa con el objeto de contrato que se busca supervisar o vigilar ya sea por el conocimiento directo de la actividad o por la experiencia que se tenga en función del contrato o materias del contrato. Bajo estos términos el ejercicio de la supervisión no implicaría, se anota, la desnaturalización del ejercicio de las funciones propias del cargo sino más bien de colaboración con los fines generales que persigue la entidad, la cual deberá ser desarrollada en los términos de contrato y en la regulación específica que sobre el tema se haya adoptado en el Manual Interno de Contratación de la Entidad.” Con fundamento en lo anterior, la función se establece de manera transversal para los empleos del nivel profesional, en tanto permite el apoyo técnico desde la competencia propia del área misional, particularmente cuando el objeto contractual guarda relación directa con las funciones del cargo. En este contexto, el apoyo a la supervisión se establece cuando el supervisor designado requiere un soporte técnico adicional para el correcto y debido desarrollo de la supervisión de los contratos, en este sentido, la asignación de esta función no desnaturaliza las funciones propias del cargo sino más bien corresponde a una colaboración con los fines generales que persigue la entidad. Por su parte, en los empleos de naturaleza gerencial, la asignación de la función de supervisión se encuentra implícita en el ejercicio del cargo en concordancia con sus responsabilidades de dirección, control y aseguramiento del cumplimiento de los objetivos institucionales, en este sentido cuando el ordenador del gasto lo considere pertinente, podrá realizar la designación de supervisión a cualquier empleo del nivel directivo, sin que para tal efecto, se requiera que dicha función esté expresamente contemplada en la ficha técnica del empleo. En este sentido, es oportuno mencionar que el Plan Institucional de Capacitaciones (PIC) de la UAECD contempla acciones de formación en materia de Gestión Contractual, las cuales se encuentran dirigidas a la totalidad de los servidores de la Unidad. Así mismo, desde la Subgerencia de Talento Humano se adelantan de manera permanente las actividades de divulgación y socialización de las capacitaciones relacionadas con el asunto en mención, ofertadas por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, así como de los cursos disponibles en el Aula del Saber Distrital, con el fin de garantizar el fortalecimiento de las competencias institucionales en la materia. Finalmente, los funcionarios asignados como supervisor de los contratos cuentan con el apoyo de la Subgerencia de Contratación para absolver dudas o inquietudes que surjan en el ejercicio de las actividades como supervisores, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 15 del artículo 34 del Acuerdo 004 de 2021, que indica que la mencionada Subgerencia debe entre otras “Absolver las peticiones y solicitudes que, en relación con las etapas precontractual, contractual y postcontractual, formulen las diferentes dependencias y los particulares”.
2	2025-12-17	hvallejo@catastrobogota.gov.co	Una vez revisado el documento para la modificación del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de los empleos de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital, se entiende el propósito y objetivo del mismo, pero quisiera saber las razones de porque si actualmente la Unidad adelanta la ejecución del contrato 361/2025 entre Racionalizar SAS y la UAECD el cual tiene como objeto la medición de cargas para rediseño institucional en la entidad y con el que en algún momento se dará actualización del manual de funciones, la pregunta es porque es tan urgente expedir esta modificación de manual, además sabiendo que actualmente se adelanta el concurso de méritos distrito 6 en donde la Unidad participa y esta modificación no contribuye en nada con la celeridad que se requiere para este caso, la gestión es ineficiente ya que no no logramos un resultado ahorrando tiempo y recursos, sino por el contrario se convierte en un desgaste administrativo que impacta a más de 450 funcionarios de la Unidad, además de las entidades que deben intervenir en este proceso.	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	En relación con la inquietud planteada, es importante precisar que la modificación puntual al Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales obedece a compromisos institucionales previamente adquiridos y a necesidades operativas inmediatas, sin perjuicio del proceso de rediseño institucional que actualmente adelanta la Entidad. En efecto, de conformidad con el Acuerdo Laboral 2024–2025 suscrito entre la UAECD y las organizaciones sindicales, la Entidad asumió el compromiso de revisar y evaluar el Manual de Funciones vigente con el fin de incorporar el uso de nuevas herramientas para la captura de información catastral, así como de ofertar formación certificada en operación y pilotaje de vehículos aéreos no tripulados (UAS), conforme a los lineamientos de la Aeronáutica Civil. Para dar cumplimiento efectivo a dicho acuerdo —y habilitar jurídicamente la destinación de recursos presupuestales para la capacitación especializada— resulta indispensable que la función asociada al pilotaje de drones se encuentre expresamente incorporada en el Manual de Funciones. Adicionalmente, en el marco de esta revisión se identificaron oportunidades de mejora orientadas a facilitar la movilidad interna del personal y optimizar la prestación del servicio, sin afectar en ningún caso los derechos de carrera administrativa ni modificar la planta o la estructura organizacional de la Entidad. En este sentido, la modificación propuesta tiene un alcance limitado, técnico y transitorio, y no sustituye ni interfiere con los resultados del contrato No. 361 de 2025 ni con el rediseño institucional que de este se derive. Por el contrario, permite atender necesidades operativas actuales y compromisos laborales vigentes, mientras se surte el proceso integral de medición de cargas y actualización estructural, cuyos ajustes de mayor calado se abordarán en la etapa correspondiente. Así, los cambios planteados no generan impactos negativos en el concurso de méritos Distrito 6 ni afectan su celeridad, toda vez que no alteran requisitos esenciales, denominaciones ni la estructura de empleos, y responden a una gestión responsable que busca garantizar continuidad del servicio, cumplimiento de acuerdos colectivos y fortalecimiento de capacidades institucionales, evitando postergar decisiones necesarias a la espera de un proceso de mayor alcance y duración.

3	2025-12-17	dcontre****@catastrobogota.gov.co	No hay dentro del manual de funciones de la UAEC D cargos profesionales técnicos o asistenciales que tengan en sus funciones el procedimiento de facturación de la entidad. Este proceso requiere de conocimientos profesionales y técnicos para su desarrollo por lo cual se debería considerar la creación de dichos cargos.	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	En relación con la observación formulada, se precisa que la definición, creación o ajuste de empleos y funciones asociadas a procesos específicos —como el procedimiento de facturación de la Entidad— debe sustentarse en estudios técnicos previos que evalúen cargas laborales, competencias requeridas y la coherencia con la estructura organizacional. En este sentido, en el marco de los estudios de revisión de cargas laborales y del estudio integral de la planta de personal que actualmente adelanta la Unidad, se analizará la pertinencia técnica y funcional de incorporar o ajustar funciones relacionadas con el procedimiento de facturación, así como la eventual necesidad de definir perfiles con formación profesional o técnica especializada para su adecuado desarrollo. Cualquier decisión al respecto se adoptará con base en los resultados de dichos estudios y conforme al marco normativo vigente, garantizando eficiencia administrativa, sostenibilidad institucional y adecuada prestación del servicio.
4	2025-12-17	cmateus@catastrobogota.gov.co	Para el cargo Técnico Operativo 314-05 Subgerencia Administrativa y Financiera , cuyo propósito documental es Realizar labores de apoyo al proceso de Gestión Documental y archivo, según los lineamientos establecidos por la entidad. La formación académica específica: Título de formación técnica profesional, tecnológica o terminación y aprobación del pensum académico de educación superior de formación profesional en disciplina académica del núcleo básico del conocimiento en: Administración. Bibliotecología y otros de Ciencias Sociales y Humanas. Tarjeta o matrícula en los casos reglamentados por la Ley. Es importante aclarar que son documentos la información por tanto debe incluir NBC Archivística principal mas que Bibliotecología (los Libros si viene cierto son afines, no es su función las bibliotecas son archivos o repositorios de documentos sea físicos(bodega) o electrónicos repositorios) no son libros la producción de la entidad; son documentos la producción documental de la misionalidad de la Entidad (producir documentos tanto soporte físico como soporte electrónico, producto de sus funciones). La administración no es específicamente formación en archivística.	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	En relación con la observación formulada frente a la formación académica exigida para el empleo Técnico Operativo Código 314 Grado 05, adscrito a la Subgerencia Administrativa y Financiera, se precisa que la definición de los núcleos básicos del conocimiento incluidos en el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales se encuentra actualmente en proceso de análisis, en el marco de los estudios técnicos de revisión de cargas laborales y del estudio integral de la planta de personal que adelanta la Unidad. Dicho análisis contempla la evaluación de la correspondencia entre las funciones del empleo y los saberes disciplinares requeridos, incluyendo la pertinencia de incorporar o fortalecer núcleos específicos relacionados con la gestión documental y archivística, atendiendo a la naturaleza de la producción documental de la Entidad, tanto en soportes físicos como electrónicos, y a los lineamientos técnicos y normativos que regulan esta materia. En este sentido, la observación presentada será considerada dentro del estudio en curso, con el fin de determinar, desde un enfoque técnico y funcional, si resulta procedente ajustar o complementar los núcleos básicos del conocimiento actualmente definidos, garantizando que el Manual refleje de manera adecuada las competencias requeridas para el adecuado desempeño del empleo, sin afectar la coherencia del sistema de carrera ni la estructura de la planta de personal.
5	2025-12-17	yavellaneda@catastrobogota.gov.co	Se ha incluido de forma transversal a los grados profesionales la función de: “Supervisar o realizar actividades de apoyo a la supervisión de los contratos que le sean asignados, ejerciendo todas las actividades propias del control y seguimiento técnico, administrativo, financiero y jurídico al adecuado desarrollo del objeto allí establecido, con el propósito de que se cumplan las obligaciones contraídas por las partes”. Por tanto, quienes tienen perfiles profesionales especializados deberían ejercerla y no los profesionales universitarios toda vez esto hace parte de sus competencias específicas y responsabilidad en jerarquía o nivel dadas las actividades de coordinación o actuar como gestores al interior de la entidad.	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	Teniendo en cuenta su afirmación, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 1 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados.
6	2025-12-17	yavellaneda@catastrobogota.gov.co	Los gerentes y subgerentes de forma transversal y sin distinción por nivel jerárquico, nivel económico y experiencia deben tener de forma directa la supervisión de los contratos pero los profesionales especializados la asignación de los apoyos a la supervisión de los mismos.	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	Teniendo en cuenta su afirmación, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 1 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados.
7	2025-12-17	yavellaneda@catastrobogota.gov.co	Con respecto al Manual de Funciones presentado y puntualmente con el perfil de Profesional Universitario Código 219 Grado 05 de la Gerencia Comercial y de Atención al Ciudadano en lo referente a la función esencial No 1 “Definir líneas de mercadeo, comercialización, y costos de producción de los productos y/o servicios institucionales, conforme a los requerimientos, las normas vigentes y las solicitudes de los usuarios” no es coherente con el nivel profesional, responsabilidad, labor y honorarios de este dado que esta función es netamente “especializada” (por cuanto es específica y debe ser profundizada dado su nivel de complejidad) en tanto a lo relacionado con las actividades de esta función se identifican como estratégicas para la entidad. Las actividades de: elaboración de la estrategia comercial comercial y de mercadeo, plan operativo de mercadeo y determinación de los costos para la fijación de los precios, están relacionadas con este ítem y actualmente son aprobadas por procedimiento (GESTIÓN COMERCIAL Y DE MERCADERO actualizado recientemente con las observaciones de la Dirección, Gerencia Jurídica y Subgerencia de Contratación) por el Comité de Institucional de Gestión y Desempeño, en consecuencia, deberían ser asumidas por el Especializado 8 o el Especializado 10 de la Gerencia no por el profesional universitario 5. Frente a esta actividad NO SE ENCONTRABA DEFINIDA ni en la OPEC para la que se presentó el cargo y se posesionó en el 2015 ni en el anterior manual del año 2021. En consecuencia esta debe ser incluida o definida para los profesionales especializados de la Gerencia teniendo en cuenta que fue realizada por el Especializado 10 en vigencias anteriores, de igual manera, actualmente está siendo realizada, ejecutada y desarrollada por el Especializado 8 y un contratista mercadólogo.	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	En relación con la observación formulada, es importante precisar que la función esencial No. 1 asociada al empleo Profesional Universitario Código 219 Grado 05, ubicado en la Gerencia Comercial y de Atención al Ciudadano, no constituye una incorporación, modificación ni adición en el marco del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales actualmente en trámite. Dicha función se encuentra expresamente definida y vigente en la ficha técnica del mencionado empleo, conforme a lo establecido en la Resolución No. 1075 de 2021, “Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de los empleos de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital”, específicamente en la página 224. En consecuencia, su inclusión en el Manual presentado obedece a un ejercicio de consolidación y compilación normativa, sin que se haya alterado su alcance funcional. Ahora bien, frente a la pertinencia de revisar el nivel de complejidad, responsabilidad o adscripción jerárquica de dicha función —así como su eventual reasignación a empleos del nivel Profesional Especializado— es preciso señalar que este análisis no corresponde al alcance de la modificación puntual del Manual actualmente adelantada, sino que debe abordarse de manera integral y técnica en el marco de la revisión de cargas laborales y del estudio de la planta de personal que se encuentra en desarrollo en la Entidad. Será precisamente en ese escenario técnico y metodológicamente estructurado donde se evaluará, de forma objetiva, la coherencia entre funciones, niveles de empleo, responsabilidades estratégicas, perfiles requeridos y condiciones de desempeño, con el fin de adoptar decisiones que garanticen la eficiencia institucional, la adecuada distribución de cargas y el respeto por los principios que rigen la carrera administrativa.
8	2025-12-17	cmateus@catastrobogota.gov.co	ara el cargo Técnico Operativo 314-05 Subgerencia Administrativa y Financiera , cuyo propósito documental es Realizar labores de apoyo al proceso de Gestión Documental y archivo, según los lineamientos establecidos por la entidad. La formación académica específica: Título de formación técnica profesional, tecnológica o terminación y aprobación del pensum académico de educación superior de formación profesional en disciplina académica del núcleo básico del conocimiento en: Administración. Bibliotecología y otros de Ciencias Sociales y Humanas. Tarjeta o matrícula en los casos reglamentados por la Ley. Es importante aclarar que son documentos la información por tanto debe incluir NBC Archivística o ciencias de la información afines, principal mas que Bibliotecología (los Libros si viene cierto son afines, no es su función las bibliotecas son archivos o repositorios de documentos sea físicos(bodega) o electrónicos repositorios) no son libros la producción de la entidad; son documentos la producción documental de la misionalidad de la Entidad (producir documentos tanto soporte físico como soporte electrónico, producto de sus funciones). La administración no es específicamente formación en archivística.	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	Teniendo en cuenta su afirmación, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 4 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados.
9	2025-12-17	lgalvis@catastrobogota.gov.co	En atención al manual de funciones propuesto, presento el siguiente comentario: Se han incluido las funciones transversales de todos los profesionales: “Supervisar y realizar actividades de apoyo a la supervisión de los contratos que le sean asignados, ejerciendo todas las actividades propias del control y seguimiento técnico, administrativo, financiero y jurídico al adecuado desarrollo del objeto allí establecido, con el propósito de que se cumplan las obligaciones contraídas por las partes.” Y “Adelantar, desde el punto de vista técnico, la gestión precontractual, contractual y poscontractual a las que haya lugar, de acuerdo con las funciones propias del empleo.” Estas funciones se asignan a profesionales universitarios grados 1 al 11. No obstante, no deben ser incluidas para los empleos de Profesional Universitario código 219 (grados 01, 02, 04 y 05), por las siguientes razones: Responsabilidad desproporcionada: Las actividades descritas implican obligaciones administrativas, financieras y jurídicas que exceden el alcance funcional y la remuneración asignada a dichos grados. Además no existe en la entidad una póliza de responsabilidad para el manejo de contratación, quedando indefensos ante cualquier problema legal que se presente. Falta de idoneidad técnica: Los servidores en estos niveles no cuentan con la formación especializada ni las competencias requeridas para asumir gestiones contractuales de esta naturaleza. Principio de correspondencia: Conforme a la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, las funciones deben guardar	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	Teniendo en cuenta su afirmación, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 1 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados.

			relación con el perfil del cargo y su nivel jerárquico. Las labores mencionadas son propias de perfiles profesionales especializados, con competencias en coordinación y liderazgo, y con una remuneración acorde a la responsabilidad que implica la supervisión contractual integral. Por lo anterior, dichas funciones deben ser asignadas únicamente a empleos diseñados para ejercer supervisión contractual, con perfiles técnicos y jurídicos específicos, garantizando la proporcionalidad entre funciones, competencias y nivel salarial.				
10	2025-12-17	lgavis@catastrobogota.gov.co	En atención al manual de funciones propuesto, presento el siguiente comentario: A todos los cargos profesionales de la subgerencia de operaciones (profesional universitario 219 – 05, profesional especializado 222 – 08 y profesional especializado 222 – 10) se les agrego la función: “Pilotar a distancia un dron en función del plan de vuelo previamente realizado, garantizando el cumplimiento de todas las normas que rigen en la materia, garantizando la realización de pruebas, así como de la gestión de los mantenimientos a los que haya lugar.” Y también se exige en los requisitos de formación académica y experiencia un “Certificado de idoneidad como Piloto UAS, expedido por la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil o quien haga sus veces” Esta función se encuentra por fuera del propósito de la infraestructura de datos espaciales de Bogotá, que tiene como función principal, según el Acuerdo Distrital 130 de 2004 y el Decreto 608 de 2022, es: •Coordinar, integrar y estandarizar la información espacial generada por las entidades del Distrito. •Garantizar interoperabilidad y calidad mediante protocolos y estándares. •Publicar y facilitar acceso a datos a través de plataformas como el Geoportal IDECA y Datos Abiertos Bogotá. Su misión es: Desarrollar el descubrimiento, acceso, interoperabilidad y reutilización de la información geoespacial, mediante el trabajo colaborativo y articulado para contribuir a la toma de decisiones en beneficio de la ciudad y de sus habitantes. IDECA no es responsable de la producción primaria de datos geográficos en el distrito capital y dar responsabilidades a los funcionarios de la subgerencia de operaciones de esta actividad está en contravía de la misma. Esta función se asigna a 13 profesionales de los grados 05, 08 y 10 sin diferenciar perfiles, lo que vulnera el principio de correspondencia. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, dicha función no guarda relación con el perfil ni con el nivel jerárquico de los cargos, pues no establece distinción respecto de las labores, competencias y remuneración propias de cada empleo. Adicionalmente, para cumplir con los requisitos del cargo, la entidad no dispone de una capacitación certificada para todos los funcionarios a quienes se les asignarían estas funciones. Actualmente, se prevé que solo tres personas recibirán dicha formación en el año 2026 según su plan de capacitación, lo que genera una vulneración al derecho de ascenso y a la igualdad de oportunidades, consagrados en el artículo 125 de la Constitución Política y en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, que establece la carrera administrativa como mecanismo para garantizar mérito y equidad en el acceso y promoción en el empleo público. Esta situación implica que ningún profesional sin la certificación exigida podrá acceder al cargo, restringiendo la posibilidad de ascenso y favoreciendo la provisión del empleo a personal provisional que cumpla con el curso, lo que podría derivar en prácticas contrarias al principio de mérito. Por lo anterior, se propone que se cree un cargo específico o se asigne esta función a un profesional especializado, cumpliendo los lineamientos de la Aeronáutica Civil, y que se garantice la capacitación certificada para el ejercicio de la actividad, evitando vulnerar derechos de carrera y asegurando el cumplimiento normativo.	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	En relación con la observación presentada, es preciso aclarar que la inclusión de la función asociada al pilotaje remoto de vehículos aéreos no tripulados (UAS) en los empleos adscritos a la Subgerencia de Operaciones se fundamenta en los compromisos adquiridos por la Entidad en el marco del Acuerdo Laboral 2024–2025, suscrito entre la UAECOD y las organizaciones sindicales, en el cual se estableció que la Unidad revisaría y evaluaría el Manual de Funciones vigente para incorporar el uso de nuevas herramientas para la captura de información catastral como requisito para poder ofrecer procesos de formación certificada para la operación y pilotaje de UAS, conforme a los lineamientos de la Aeronáutica Civil. Para dar cumplimiento efectivo a dicho acuerdo y habilitar jurídicamente a la Entidad en la destinación de recursos presupuestales para la capacitación especializada, resulta indispensable que la función asociada al pilotaje de drones se encuentre expresamente incorporada en el Manual de Funciones. En este sentido, la modificación propuesta tiene un alcance limitado, técnico y transitorio, y no sustituye ni interfiere con los resultados del contrato No. 361 de 2025 ni con el rediseño institucional que de este se derive. Por el contrario, permite atender necesidades operativas actuales y compromisos laborales vigentes, mientras se surte el proceso integral de medición de cargas y actualización estructural, cuyos ajustes de mayor calado se abordarán en la etapa correspondiente. Adicionalmente, la modificación al Manual de Funciones no tiene como finalidad redefinir la misión de la Infraestructura de Datos Espaciales de Bogotá – IDECA, ni asignar a esta Subgerencia la producción primaria de información geográfica de manera generalizada, sino habilitar funcionalmente a la Entidad para el uso de tecnologías UAS como herramientas complementarias de apoyo a los procesos misionales, particularmente en actividades de captura, validación y actualización de información catastral, en armonía con los avances tecnológicos y las necesidades operativas actuales. Ahora bien, la decisión de no restringir esta función a un único grado o empleo específico responde a un criterio de flexibilidad institucional, orientado a evitar la concentración de una competencia estratégica en un solo cargo y ampliar las oportunidades de formación y cualificación de los servidores públicos. Esta aproximación busca precisamente no limitar el acceso a la capacitación certificada, sino permitir que, de manera progresiva y conforme a la planeación institucional, un mayor número de servidores pueda fortalecer sus competencias técnicas, sin que ello implique el ejercicio automático u obligatorio de la función por parte de todos los empleados. Es importante precisar que la exigencia del Certificado de idoneidad como Piloto UAS no opera como un requisito excluyente para el acceso o permanencia en los cargos toda vez que no corresponde a un requisito obligatorio de estudios para acceder al empleo, sino que se configura como una condición habilitante para el ejercicio efectivo de la función, la cual será asignada por el jefe de la Dependencia al servidor que cumpla con formación y certificación correspondiente, conforme a la normativa de la Aeronáutica Civil. Finalmente, frente a la sugerencia de creación de nuevos cargos para incluir esta función, será evaluada en el marco del estudio de cargas laborales y del rediseño de la planta de personal que adelanta la Entidad, escenario técnico en el cual se analizará integralmente la correspondencia entre funciones, perfiles, niveles jerárquicos y necesidades institucionales, garantizando el cumplimiento del marco normativo y la sostenibilidad organizacional.
11	2025-12-17	jperdomo@catastrobogota.gov.co	Se considera pertinente que, para el empleo denominado Profesional Universitario, Código 219, Grado 05, adscrito al área funcional: Subgerencia de Operaciones, dentro de la descripción de las funciones esenciales, se incorpore una nueva actividad, consistente en pilotar de manera remota un dron conforme al plan de vuelo previamente establecido, garantizando el estricto cumplimiento de la normatividad vigente aplicable, así como la ejecución de las pruebas correspondientes y la gestión de los mantenimientos que se requieran. En consecuencia, se hace necesario que la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital apropie los recursos financieros y de capacitación requeridos para el desarrollo y fortalecimiento de las competencias laborales de cada uno de los profesionales relacionados con el empleo de manera simultánea, de conformidad con los requerimientos legales, los estándares de calidad y los resultados esperados en los procesos de gestión y captura de imágenes mediante este tipo de sensores. Lo anterior, con el propósito de promover el aprendizaje y el desarrollo de los colaboradores, facilitando el cumplimiento de los objetivos institucionales y de las funciones inherentes al empleo. Además, se deberían categorizar las responsabilidades a partir de los diferentes perfiles profesionales vinculados a la Subgerencia de Operaciones.	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	Teniendo en cuenta su afirmación, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 10 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados.
12	2025-12-17	evargas@catastrobogota.gov.co	Buenas tardes, Adjunto remito escrito de comentarios al proyecto de resolución de modificación del manual de funciones de la UAECOD. 1.¿Cuál es la razón para que el empleo de Subgerente de Gestión Jurídica en las funciones transversales no tenga contempladas funciones relacionadas con las actividades precontractuales, de supervisión de contratos y de liquidación de contratos? 2.¿Cuál es la razón para que dentro de las funciones transversales del empleo de Profesional Especializado Código 222 Grado 10 de la Subgerencia de Gestión Jurídica se incluyan funciones relacionadas con actividades precontractuales, de supervisión de contratos y de liquidación de contratos? 3.¿Por qué razón se disminuyeron las funciones transversales del empleo de Subgerente de Gestión Jurídica? 4.¿Por qué razón se aumentaron las funciones transversales del empleo de Profesional Especializado Código 222 Grado 10 de la Subgerencia de Gestión Jurídica? 5.¿En el evento de incluir funciones relacionadas con actividades precontractuales, de supervisión de contratos y de liquidación de contratos a las funciones transversales del empleo de Profesional Especializado Código 222 Grado 10 de la Subgerencia de Gestión Jurídica que tipo de póliza de seguro va a amparar a los funcionarios que ejerzan las funciones contractuales que se plantean incluir?	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	Respuesta a las preguntas No. 1 y No.2: Teniendo en cuenta su afirmación, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 1 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados. Respuesta a la pregunta No. 3 La aparente disminución de funciones transversales en el empleo de Subgerente de Gestión Jurídica responde a un ejercicio de depuración y armonización funcional, orientado a evitar la duplicidad de funciones operativas en cargos de nivel directivo y a reforzar el enfoque estratégico, de liderazgo y control que caracteriza a los empleos de naturaleza gerencial. Este ajuste no implica una reducción de responsabilidades, sino una clarificación del rol directivo, coherente con los principios de eficiencia administrativa y con el modelo de gestión por procesos adoptado por la Entidad. Respuesta a la pregunta No. 4 a. Teniendo en cuenta su afirmación referente a las funciones de supervisión, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 1 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados. b. En cuanto a la custodia y cuidado de bienes, el ajuste específico relacionado con la inclusión de la función señalada obedece al cumplimiento de lo dispuesto en la Directiva 008 de 2021, expedida por la Alcaldía Mayor de Bogotá, la cual contempla, entre otros aspectos, los riesgos asociados al numeral 4, “Pérdida, deterioro o uso indebido de bienes y/o elementos”, y al numeral 5, “Pérdida, deterioro, alteración o uso indebido de documentos públicos e información contenida en bases de datos y sistemas de información”. Así mismo, el numeral 4.7 de la citada Directiva establece la obligación de “incorporar en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales y en los contratos de vigilancia, según corresponda, funciones, cláusulas y/u obligaciones relacionadas con la custodia y cuidado de los bienes, elementos, documentos e información a cargo”.

13	2025-12-17	evargas@catastrobogota.gov.co	Buenas tardes, Adjunto remito escrito de comentarios a la Resolución que modifica el manual de funciones de la UAECD (Observación duplicada a la No. 12)	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	En este sentido, la inclusión de la función referida tiene como finalidad prevenir la pérdida, el deterioro, la alteración o el uso indebido de bienes, elementos, documentos públicos e información contenida en bases de datos y sistemas de información en la administración pública del Distrito Capital de Bogotá, D. C., toda vez que estos elementos son transversales a todos los funcionarios de la Unidad. Respuesta a la pregunta No. 5 La Entidad cuenta con pólizas de responsabilidad orientadas a la protección del patrimonio público, las cuales amparan a los servidores públicos que, en ejercicio de sus funciones y competencias, administran recursos públicos o desarrollan actuaciones que generan riesgos para la Entidad. Se informa que los mecanismos de aseguramiento asociados al ejercicio de funciones de supervisión contractual no se encuentra actualmente contemplados en la entidad. En el evento que se encuentre su pertinencia se informará con toda oportunidad.
14	2025-12-17	jperdomo@catastrobogota.gov.co	Por otra parte, la denominación empleo Profesional Universitario Código 219 Grado 05 del área Funcional: Subgerencia de Operaciones en la descripción de las funciones transversales en el numeral 4 se tiene previsto que el colaborador efectué la supervisión o realización de actividades de apoyo a la supervisión de los contratos que le sean asignados ejerciendo todas las actividades propias del control y seguimiento técnico, administrativo, financiero y jurídico al adecuado desarrollo del objeto allí establecido, con el propósito que se cumplan las obligaciones contraídas por las partes. Esta función no se encuentra alineada ni se compadece con las responsabilidades propias del cargo, considerando el nivel del perfil, el monto de la remuneración asignada y la carga laboral actualmente establecida. En este contexto, no resulta apropiado encomendar tareas que implican la supervisión contractual integral, ya que dichas actividades demandan un grado de responsabilidad, autonomía y toma de decisiones que exceden el alcance del cargo. En consecuencia, este tipo de funciones debería ser asumido por perfiles profesionales especializados, que cuenten con las competencias técnicas y experiencia necesarias para la coordinación y el liderazgo de procesos contractuales, asegurando una adecuada gestión, control y cumplimiento de los compromisos asociados al cumplimiento de los objetos contractuales.	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	Teniendo en cuenta su afirmación, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 1 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados.
15	2025-12-18	sblanco@catastrobogota.gov.co	La supervisión de contratos no puede establecerse como una función transversal para todos los perfiles. Esta práctica desnaturaliza las funciones propias de cada cargo, al no reconocer que la supervisión contractual exige competencias y conocimientos especializados en áreas técnicas, administrativas, financieras y jurídicas. Estas actividades deben ser asignadas a funcionarios idóneos, con perfiles diseñados para cumplir estándares técnicos específicos. Además, incluir esta función de manera general ignora que la carga laboral y la remuneración deben corresponder al nivel de responsabilidad que implica la supervisión. La vigilancia contractual solo puede ser desarrollada por servidores cuando no se requieran conocimientos especializados; en los demás casos, se requiere formación y disponibilidad técnica acorde con la complejidad de la tarea.	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	Teniendo en cuenta su afirmación, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 1 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados.
16	2025-12-18	jfernandez@catastrobogota.gov.co	En relación con el cargo: Profesional Especializado Código 222 Grado 10 II – ÁREA FUNCIONAL: SUBGERENCIA DE INFORMACIÓN ECONÓMICA III, agregar al PROPÓSITO PRINCIPAL la actividad de CONSERVACIÓN de la capa de información económica referida a la actividad de REVISIONES DE AVALÚO quedando el texto que se muestra a continuación: Coordinar, gestionar y realizar las actividades necesarias para la actualización Y CONSERVACIÓN de la capa de información económica del catastro multipropósito del Distrito Capital y en las jurisdicciones donde la UAECD preste el servicio público como gestor u operador catastral, así como en los avalúos comerciales, REVISIONES DE AVALÚO, el cálculo y determinación del efecto plusvalía, atendiendo los criterios de eficacia y eficiencia de acuerdo con los lineamientos y procedimientos establecidos	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	Agradecemos la observación presentada, sin embargo se precisa que la actual propuesta de modificación del Manual de Funciones objeto de observaciones no realizó propuesta de ajuste o modificaciones al propósito principal de los empleos, motivo por el cual la solicitud presentada será analizada en el marco de los estudios técnicos que actualmente adelanta la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital, relacionados con la revisión de cargas laborales y el estudio de la planta de personal. En dicho escenario se evaluará, con criterios de pertinencia funcional, coherencia técnica y alineación con el propósito misional del empleo, la conveniencia de ajustar o no el propósito principal del cargo, en los términos propuestos.
17	2025-12-18	lvallejo@catastrobogota.gov.co	Buenos días haciendo la revisión minuciosa y detallada del documento para la modificación del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de los empleos de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital, se evidencia que la Dirección de la Unidad hizo caso omiso al Derecho de Petición radicado en el mes de Enero de 2025 por funcionarias de carrera administrativa de la Unidad con relación a la Solicitud de Incorporación del Núcleo Básico de Conocimiento Contaduría Pública en esta Modificación de Manual de Funciones que adelanta la Unidad. Nuevamente se solicita a la UAECD atender nuestra petición ya que una vez revisadas y validadas las funciones y los conocimientos básicos requeridos para los cargos de la solicitud adjunta frente a la modificación aquí publicada, con relación a los planes de estudios para el programa de Contaduría Pública, encontramos que la petición es viable, dado que el área de conocimiento está directamente relacionada con las funciones de dichos cargos, siendo la contaduría pública una profesión con formación integral y multidisciplinar de manera permanente. De acuerdo con lo expuesto, solicitamos brindar atención a la viabilidad de incluir el Núcleo Básico de Conocimiento (NBC), Contaduría Pública, en el requisito de formación académica para los cargos nombrados previamente, los cuales corresponden a la planta de la Unidad, en atención a la aplicación del principio del mérito, "Principio según el cual el ingreso a los cargos de carrera administrativa, el ascenso y la permanencia en los mismos estarán determinados por la demostración permanente de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos...", según lo consagrado en el artículo 28 de la Ley 909 de 2004, en garantía de nuestros derechos de carrera, dado que la posibilidad de acceder a un cargo en la modalidad de encargo o cargos en titularidad para quienes ostentamos profesiones contempladas en el Núcleo Básico de Conocimiento Contaduría Pública (Contaduría Pública, Técnicos y Tecnólogos en Contabilidad entre otros), en la Unidad en este momento es muy baja. Igualmente se adjunta respuesta recibida en el mes de Febrero/2025 desde la STH de la Unidad en donde indican que se revisará la pertinencia o no de incluir el núcleo objeto de su comunicación en otros empleos de las mencionadas dependencias. Por lo que a la fecha no hemos recibido ninguna comunicación con la justificación o razones por las que no fue incluido el NBC en la presente modificación de Manual.	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	En relación con lo expuesto, y de conformidad el Derecho de Petición radicado en el mes de Enero de 2025, se informa que la Subgerencia de Talento Humano mediante radicado No. 2025EES293 del 12 de febrero de 2025 dio respuesta oportuna y de fondo a la misma. Adicionalmente, se indica que la solicitud de incorporación del Núcleo Básico de Conocimiento (NBC) en Contaduría Pública fue atendida toda vez que fue incorporada para análisis dentro de los estudios técnicos que actualmente adelanta la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital, en el marco de la revisión de cargas laborales y del estudio de la planta de personal. En dicho escenario se evaluará, con criterios de pertinencia funcional, coherencia técnica, necesidades del servicio y observancia del principio del mérito consagrado en la Ley 909 de 2004, la viabilidad de incluir o no el NBC de Contaduría Pública en los requisitos de formación académica de los empleos objeto de la solicitud, así como en otros cargos de las dependencias

18	2025-12-18	jpinilla@catastrobogota.gov.co	con relaciona a los cargos profesional universitario 219-03 y 219-04 de la subgerencia de ingeniería de software se tiene las siguientes observaciones sobre las funciones transversales agregadas 1. La custodia y cuidado de bienes, documentos e información constituye una obligación legal general y transversal aplicable a todo servidor público, por lo que su inclusión como función específica del empleo resulta redundante y no guarda relación directa con el propósito misional del cargo Profesional Universitario 219-03 y 219-04, el cual está orientado a la ejecución técnica y apoyo especializado. Su regulación resulta más adecuada a través de deberes legales y procedimientos internos, y no como función esencial del empleo. 2. La supervisión contractual, especialmente cuando comprende control técnico, administrativo, financiero y jurídico, no se relaciona directamente con los propósitos de los empleos 219-03 y 219-04, centrados en actividades de soporte, mantenimiento y ajuste de software y sistemas de información. Para cargos de este nivel, dicha función debería limitarse estrictamente a apoyo técnico puntual, cuando el objeto contractual esté directamente asociado a los sistemas de información que administra el área, evitando la asignación de responsabilidades integrales que exceden el alcance funcional del empleo. 3. La gestión precontractual, contractual y poscontractual implica actividades de planeación, estructuración y seguimiento de procesos contractuales, las cuales no se derivan del propósito de los empleos 219-03 y 219-04, enfocados en la ejecución técnica sobre sistemas de información. En este contexto, la función debería precisarse y restringirse a la elaboración de insumos técnicos relacionados con software o sistemas, bajo lineamientos y validación de instancias superiores, evitando la asignación de responsabilidades propias de niveles jerárquicos distintos.	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	Respuesta a la pregunta No. 1. Teniendo en cuenta su afirmación, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 12, numeral 4, literal b. del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados. Respuesta a las preguntas No. 2 y No. 3. Teniendo en cuenta su afirmación, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 1 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados.
19	2025-12-18	jsaavedra@catastrobogota.gov.co	Respecto del cargo 222-09 de la SIT, numeral V – CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES: "1. Administración de Equipos de Seguridad Informática (Firewall, IPS, WAF, DAM, SIEM)" se solicita cambiar por: "1. Administración de Equipos de Seguridad Informática (Firewall, Logs de firewalls, IPS, WAF, SIEM)" Puesto que la inclusión de herramientas de monitoreo de actividad de bases de datos (DAM) en el manual de funciones resulta redundante y técnicamente ineficiente, toda vez que la entidad ya cuenta con una arquitectura de seguridad consolidada basada en FortiAnalyzer como gestor de logs y FortiSIEM como corazón del SOC Security Operation Center, los cuales, integrados con las actividades del SOC, permiten una visibilidad transversal de los eventos de seguridad incluyendo la capa de datos. Al existir una capa de infraestructura tecnológica encargada específicamente de la administración técnica de las Bases de Datos, la supervisión de seguridad se centraliza de manera más efectiva mediante la correlación de logs tanto en el FortiAnalyzer como en el SIEM, evitando la duplicidad de funciones, la fragmentación de la gestión de herramientas y optimizando el uso de los recursos humanos y técnicos hacia la defensa perimetral y la respuesta ante incidentes globales.	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	Agradecemos la observación presentada, sin embargo se precisa que la actual proyecto de modificación del Manual de Funciones objeto de observaciones no realizó propuesta de ajuste o modificaciones a los conocimientos básicos esenciales de la ficha técnica del empleo de consulta, motivo por el cual la solicitud presentada será analizada en el marco de los estudios técnicos que actualmente adelanta la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital, relacionados con la revisión de cargas laborales y el estudio de la planta de personal. En dicho escenario se evaluará, con criterios de pertinencia funcional, coherencia técnica y alineación con el propósito misional del empleo, la conveniencia de realizar el ajuste o no, en los términos propuestos.
20	2025-12-19	dmorales@catastrobogota.gov.co	Con respecto al manual de funciones de Profesional Especializado 222-08 de la subgerencia de operaciones y específicamente las funciones 7 y 8 y en general los de IDECA. Quisiera conocer que profesionales y con que conocimiento técnico las redactaron, además del sustento normativo y técnico. Teniendo en cuenta que una Infraestructura de Datos Espaciales NUNCA, ha tenido por propósito la captura y producción de información como quieren hacerlo. Pueden consultar la normatividad ISO Cita clave (ISO 19115 – Scope): "This International Standard does not define production, capture or maintenance of geographic information." Normatividad INSPIRE Directive 2007/2/EC, el "GSDI Cookbook (Global Spatial Data Infrastructure Association), el "Strategic Framework", de las Naciones Unidas, el "NSDI Strategic Plan" (National Spatial Data Infrastructure), entre otros solo por citar algunas. Así que agradezco que antes de tratar de acomodar funciones con propósitos de la entidad que perfectamente deben estar es en las áreas correspondientes dedicadas a captura, producción incluyendo visitas a terreno relacionadas con información geográfica, lean, se documenten y sobretodo que no le cambien el propósito a la IDE de Bogotá, porque evidentemente ni si quiera están revisando la normatividad de IDECA y su propósito. Muchas gracias.	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	Con ocasión a su observación, la Gerencia de Gestión Corporativa y la subgerencia de Talento Humano realizaron mesas de trabajo con cada uno de los jefes de dependencia quienes con base en las necesidades dieron a conocer las modificaciones que deberían aplicarse a las fichas técnicas del Manual de Funciones y Competencias Laborales, asimismo, en cada mesa de trabajo se redactaron las funciones con el fin de abarcar la necesidad real de la dependencia. Por otra parte y teniendo en cuenta su afirmación respecto al pilotaje de drones, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 10 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados.
21	2025-12-19	marobayo@catastrobogota.gov.co	Respecto a las funciones transversales descritas para el cargo Profesional Universitario Código 219 Grado 04 del II – ÁREA FUNCIONAL: GERENCIA DE INFORMACIÓN CATASTRAL, y en general para casi todos los cargos de Profesional Universitario de planta de la entidad, considero que no debería incluirse la relacionada con "Supervisar o realizar actividades de apoyo a la supervisión de los contratos que le sean asignados ejerciendo todas las actividades propias del control y seguimiento técnico, administrativo, financiero y jurídico al adecuado desarrollo del objeto allí establecido, con el propósito que se cumplan las obligaciones contraídas por las partes." Lo anterior debido a que la misma no esta relacionada con el propósito del empleo y no corresponde tampoco con los conocimientos básicos ni de formación requeridos. Estas funciones deberían ser ejecutadas por quienes dentro del propósito de su cargo, su formación y experiencia tengan aptitudes para desarrollar dichas actividades. Esta actividad debería eliminarse de todos los cargos en los que no exista concordancia entre el propósito principal, los conocimientos básicos y la formación idóneos para llevar a cabo la supervisión de contratos.	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	Teniendo en cuenta su afirmación, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 1 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados.
22	2025-12-19	yhernandez@catastrobogota.gov.co	En atención al manual de funciones propuesto, presento el siguiente comentario. Las modificaciones introducidas en el Manual de Funciones para el empleo de Profesional Universitario, grado 2019-04, no resultan acordes con el marco normativo vigente que regula la naturaleza y alcance de las funciones de los empleos públicos según su nivel jerárquico. En particular, dichas modificaciones contravienen lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, específicamente en el artículo 2.2.2.3, el cual define las funciones propias del Nivel Profesional. De acuerdo con esta norma, los empleos de este nivel se caracterizan por el ejercicio de actividades de carácter profesional, que implican la aplicación de conocimientos especializados, el análisis técnico, la formulación de conceptos, el desarrollo de estudios, la ejecución y evaluación de planes, programas y procesos, así como la propuesta de alternativas de solución en el ámbito de su competencia. No obstante, las funciones modificadas asignadas al cargo en mención incorporan actividades que corresponden a otros niveles jerárquicos, tales como funciones predominantemente operativas, asistenciales de apoyo administrativo, o, en su defecto, responsabilidades de profesional universitario especializado en la elaboración de estudios previos, coordinación que exceden el alcance funcional propio del Nivel Profesional. Esta situación desnaturaliza el empleo, rompe la coherencia entre denominación, nivel, grado y funciones, y desconoce el principio de correspondencia funcional previsto en la normativa de empleo público. Adicionalmente, la asignación de funciones que no guardan relación directa con el nivel profesional puede generar afectaciones en la correcta administración del talento humano, en la evaluación del desempeño, en la definición de responsabilidades y en la seguridad jurídica del servidor público que ocupa el cargo. Por lo anterior, se considera necesario revisar y ajustar las modificaciones realizadas al Manual de Funciones, de manera que las funciones asignadas al empleo de Profesional Universitario grado 2019-04 se alineen estrictamente con lo establecido en el artículo 2.2.2.3 del Decreto 1083 de 2015, garantizando coherencia normativa, claridad funcional y respeto por la estructura jerárquica de los empleos públicos.	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	Teniendo en cuenta su afirmación respecto a la supervisión y temas contractuales, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 1 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados. Asimismo, respecto a la custodia de bienes, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 12, numeral 4, literal b. del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados.

23	2025-12-19	yhernandez@catastrobogota.gov.co	Se observa sobre la propuesta del Manual de Funciones y Competencias Laborales, específicamente en lo relacionado con los requisitos de formación académica y experiencia exigida para los cargos que desarrollan funciones archivísticas y de gestión documental, se contempla, dentro de los requisitos de formación académica para cargos con funciones archivísticas, la inclusión de programas del área de Ciencias Sociales y Humanas, sin diferenciar ni exigir la formación profesional específica en Archivística. Dicha inclusión resulta contraria al marco normativo que regula el ejercicio profesional de la Archivística en Colombia, generando una posible vulneración al ordenamiento jurídico y a los principios de especialidad, idoneidad y legalidad en el ejercicio de funciones públicas. Ley 1409 de 2010, regula el ejercicio profesional de la Archivística en Colombia y establece claramente que: La Archivística es una profesión regulada, para su ejercicio se exige título profesional en Archivística y tarjeta profesional expedida por la autoridad competente, se establece un Código de Ética Profesional, lo cual reafirma el carácter especializado, técnico y científico de esta disciplina. En consecuencia, permitir que profesionales de áreas generales como Ciencias Sociales y Humanas desempeñen funciones propias del ejercicio archivístico desconoce la regulación legal vigente y desprotegiendo el ejercicio ético y responsable de la profesión. La Ley 594 de 2000 – Ley General de Archivos define el marco general de la función archivística en el Estado y en las entidades que cumplen funciones públicas, constituyéndose en la base normativa de la gestión documental en el país. En ella se establece la responsabilidad de las entidades de garantizar una adecuada administración de los archivos, lo cual implica contar con personal idóneo y debidamente capacitado en archivística. Por lo cual, se solicita revisar y ajustar la inclusión genérica de programas de Ciencias Sociales y Humanas y el tiempo de experiencia modificado para profesional universitaria y profesional especializado archivística, se establece un riesgo en seleccionar profesionales sin experiencia suficiente para cumplir con las funciones exigidas en el proceso de gestión documental o archivo.	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	Teniendo en cuenta su afirmación, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 4 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados.
24	2025-12-19	dmorales@catastrobogota.gov.co	Con respecto a la supervisión, quisiera saber porque ahora todos los profesionales tienen funciones relacionadas muy bien descritas desde todos sus componentes (técnico, financiero, jurídico), pero curiosamente los directivos NO. Es decir que los funcionarios tienen esta competencia pero los jefes de área que son quienes cuentan con pólizas y que además se suponen tienen habilidades gerenciales para hacerlo y deben ser nombrados en estos cargos porque deben tener conocimientos técnicos en las áreas en las cuales tienen a cargo no van a tener esta responsabilidad?.	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	Teniendo en cuenta su afirmación, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 1 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados.
25	2025-12-19	cjprieto@catastrobogota.gov.co	Buenas tardes, Adjunto remito archivo con comentarios. Muchas gracias. "Revisada el proyecto de Resolución "Por la cual se adopta el Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales de los empleados de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital" para el caso del empleo de Profesional Especializado Código 222 Grado 10 de la Subgerencia de Gestión Jurídica se observa que fueron modificadas las funciones transversales del empleo, incluyendo las relacionadas con la Supervisión de contratos, función que implica ejercer el control y seguimiento técnico, administrativo, financiero y jurídico en el marco del desarrollo del objeto contractual. Adicionalmente, se incorporó la función de adelantar desde el punto de vista técnico, la gestión precontractual, contractual y poscontractual de acuerdo con las funciones propias del empleo. (...)"	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	Teniendo en cuenta su afirmación, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 1 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados.
26	2025-12-19	mbernate@catastrobogota.gov.co	Para el cargo Subgerente Código 090 Grado 03 se requieren Treinta y seis (36) meses de experiencia profesional relacionada. Para su equipo de trabajo: Profesional Especializado Código 222 Grado 10 se requieren Sesenta y seis (66) meses de experiencia profesional relacionada, Profesional Especializado Código 222 Grado 08 se requieren Cincuenta y cuatro (54) meses de experiencia profesional relacionada y Profesional Universitario Código 219 Grado 05 se requieren Cuarenta y ocho (48) meses de experiencia profesional relacionada. En resumen, se requiere mucha más experiencia laboral para ser un profesional que un directivo en la UAECD.	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	Agradecemos la observación presentada, sin embargo se precisa que el actual proyecto de modificación del Manual de Funciones objeto de observaciones no realizó propuesta de ajuste o modificaciones a la experiencia mínima requerida de los empleos. No obstante y conforme a su solicitud es de señalar que la definición de los requisitos de experiencia no se determina exclusivamente por el nivel jerárquico del empleo, sino por la naturaleza de las funciones, el grado de especialización técnica y la complejidad de los procesos asignados. En los cargos del nivel profesional, especialmente en los clasificados como Profesional Especializado, se demanda una mayor experiencia técnica específica, lo cual justifica la exigencia de un mayor tiempo de experiencia profesional relacionada. Por su parte, el empleo del nivel directivo se orienta a funciones de dirección, coordinación y gestión estratégica, en las que predominan competencias gerenciales y de liderazgo, sin que ello implique necesariamente mayores exigencias de experiencia técnica especializada. En consecuencia, la diferencia en los requisitos de experiencia responde a criterios técnicos y funcionales y no constituye inconsistencia en el Manual de Funciones y Competencias Laborales vigente, razón por la cual no se accede a la reclamación presentada.
27	2025-12-19	mbernate@catastrobogota.gov.co	Para todos los profesionales de la Subgerencia de Operaciones se incluye la función Trasversal: "Adelantar, desde el punto de vista técnico, la gestión precontractual, contractual y poscontractual a las que haya lugar, de acuerdo con las funciones propias del empleo". Esta función, implica una responsabilidad de magnitudes mayores, especialmente si se considera el monto de los contratos que se desarrollan desde la Infraestructura de Datos Espaciales - IDECA, que debería ser ejercida por un cargo directivo. Se observa en la modificación que no fue incluida para Gerentes, ni Subgerentes y se descargó total responsabilidad en los funcionarios profesionales.	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	Teniendo en cuenta su afirmación, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 1 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados.
28	2025-12-19	yadugui@gmail.com	Yo no entiendo porque las funciones transversales de los profesionales tienen más responsabilidad que la de los gerentes, porque los niveles "gerenciales" no tienen: 1.Supervisar o realizar actividades de apoyo a la supervisión de los contratos que le sean asignados ejerciendo todas las actividades propias del control y seguimiento técnico, administrativo, financiero y jurídico al adecuado desarrollo del objeto allí establecido, con el propósito que se cumplan las obligaciones contraídas por las partes. 2. Adelantar, desde el punto de vista técnico, la gestión precontractual, contractual y poscontractual a las que haya lugar, de acuerdo con las funciones propias del empleo. quisiera la justificación para que ellos como funcionarios públicos directivos, tengan menos responsabilidad, es injusto y abusivo. Además en los perfiles técnicos, como se soporta que la supervisión tenga incluido explicateme el componente jurídico, es pretencioso, arriesgado y equivocado, toda vez que es llevar o inducir a que un perfil estrictamente técnico, cometa premeditadamente errores.	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	Teniendo en cuenta su afirmación, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 1 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados.

29	2025-12-19	mbernate@catastrobogota.gov.co	Para los perfiles profesionales de la Subgerencia de Operaciones, se agrega como requisito en formación académica "Certificado de Idoneidad como Piloto UAS, expedido por la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil o quién haga sus veces." Sumado a esto se incluye como función esencial "Pilotar a distancia un dron en función del plan de vuelo previamente realizado, garantizando el cumplimiento de todas las normas que rigen en la materia, garantizando la realización de pruebas, así como de la gestión de los mantenimientos a los que haya lugar." Un total de dieciséis (16) funcionarios que componen la Subgerencia de Operaciones quedan con dichas modificaciones. En primer lugar la UAEDC garantiza la formación de solo 3 funcionarios, generando una desigualdad e inequidad en los perfiles profesionales, abriendo la oportunidad de que aquellos a quienes se le suministre la capacitación puedan optar por encargos dentro de la misma área, pero quitando esta oportunidad a quienes no cuenten con el certificado requerido. Por otro lado, esta función no corresponde a una tarea que sea concerniente a la Infraestructura de Datos Espaciales, esta debería estar enmarcada dentro del área de producción cartográfica de la entidad.	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	Teniendo en cuenta su afirmación, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 10 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados.
30	2025-12-22	actorres@catastrobogota.gov.co	Respecto a las funciones de técnico 314 grado 05 de la SPAC y la GCACA específicamente las siguientes funciones deben ser de nivel profesional ya que "proponer y ejecutar" indica una decisión dentro de la estrategia del área, adicionalmente, el tema de "control de calidad" indica evaluar el trabajo de otro. 3. Proponer y ejecutar actividades que mejoren los tiempos de atención y el servicio prestado a los usuarios, en concordancia con las políticas existentes. 4. Organizar, desarrollar y controlar la calidad de las tareas que se realizan con el fin de que estas contribuyan al logro de las metas y objetivos del canal de atención asignado, cumpliendo con la oportunidad y calidad establecidas en los procedimientos. Respecto a las funciones de técnico 314 grado 03 de la SPAC, específicamente la referente a "Consolidar y analizar las devoluciones de las radicaciones para detectar las inconsistencias y errores en los conceptos cumpliendo con los lineamientos y procedimientos donde se encuentren brechas" implica un control de calidad sobre el trabajo de los funcionarios del área auxiliares, técnico y profesionales. así mismo el grado de conocimiento y la responsabilidad debe ser mayor.	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	Agradecemos la observación presentada, sin embargo se precisa que el actual proyecto de modificación del Manual de Funciones objeto de observaciones no realizó propuesta de ajuste o modificaciones a las funciones de la ficha técnica del empleo de consulta. Dichas funciones se encuentran expresamente definidas y vigentes en la ficha técnica del mencionado empleo, conforme a lo establecido en la Resolución No. 1075 de 2021, "Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de los empleos de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital", específicamente en las páginas 324 y 326. En consecuencia, su inclusión en el Manual presentado obedece a un ejercicio de consolidación y armonización normativa, sin que se haya alterado su alcance funcional. Respecto a las funciones del Técnico Operadito Código 314, Grado 03 de la SPAC, es necesario precisar que dicha función corresponde al Técnico Operadito Código 314, Grado 04 de la SPAC, e igualmente se encuentra establecida en la Resolución 1075 de 2021, la cual modificó el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de los empleos de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital, página 340. Ahora bien, frente a la pertinencia de revisar el nivel de complejidad, responsabilidad o adscripción jerárquica de dichas funciones es preciso señalar que este análisis no corresponde al alcance de la modificación puntual del Manual actualmente adelantada, sino que debe abordarse de manera integral y técnica en el marco de la revisión de cargas laborales y del estudio de la planta de personal que se encuentra en desarrollo en la Entidad. Por lo anterior, es en ese escenario técnico donde se evaluará, de forma objetiva, la coherencia entre funciones, niveles de empleo, responsabilidades estratégicas, perfiles requeridos y condiciones de desempeño, con el fin de adoptar decisiones que garanticen la eficiencia institucional, la adecuada distribución de cargas y el respeto por los principios que rigen la carrera administrativa.
31	2025-12-22	dcarvajal@catastrobogota.gov.co	Tengo las siguientes observaciones en relación con el cargo Profesional Universitario Código 219 Grado 05 en la Gerencia de Infraestructura de Datos Espaciales para el Distrito Capital -IDECA: - Excluir los numerales 4 y 5 del aparte de Funciones Transversales, en tanto que el perfil profesional de este cargo es eminentemente técnico, y para ello se debe contar con otro perfil de carácter administrativo; con esta propuesta de ajuste del Manual se desvirtúa la naturaleza del cargo. Esta función debe ser asignada al Gerente Ideca y los Subgerentes de Operaciones y Analítica de datos, quienes por la naturaleza gerencial y administrativa del cargo están debidamente facultados para ejercer estas funciones - Incluir nuevamente la formación académica la carrera de "Arquitectura y afines", ya que puede haber profesionales en esta área totalmente capacitados para ejercer el cargo - Excluir de la formación académica el requisito de "Certificado de Idoneidad como Piloto UAS, expedido por la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil o quién haga sus veces", dado que es una formación extremadamente específica, atentando totalmente contra la igualdad y el acceso al cargo, además de generar sospechas sobre la adjudicación de un posible encargo a personas que exclusivamente cumplan el requisito. En caso de requerirse de manera puntual esta formación, la entidad debe capacitar al personal que los jefes designen para ello; la orientación de la Subgerencia de operaciones de Ideca NO es la producción de cartografía básica, y esta solicitud de formación, así como lo numerales 4 y 5 objetados anteriormente, es una medida que atenta contra la naturaleza del cargo y con la normativa que rige a Ideca	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	Respecto a la solicitud de excluir el numeral 4 y 5 de las funciones transversales del empleo en mención: a). 1. Custodia y cuidado de bienes, documentos e información: Teniendo en cuenta su afirmación, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 12, numeral 4, literal b. del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados. 2. Supervisión y apoyo a la supervisión contractual: Teniendo en cuenta su afirmación, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 1 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados. b). Agradecemos la observación presentada frente a su solicitud de incluir nuevamente el NBC de Arquitectura y afines, sin embargo se precisa que el actual proyecto de modificación del Manual de Funciones objeto de observaciones no realizó propuesta de ajuste o modificaciones a los NBC en la ficha técnica del empleo de consulta, motivo por el cual la solicitud presentada será analizada en el marco de los estudios técnicos que actualmente adelanta la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital, relacionados con la revisión de cargas laborales y el estudio de la planta de personal. En dicho escenario se evaluará, con criterios de pertinencia funcional, coherencia técnica y alineación con el propósito misional del empleo, la conveniencia de realizar el ajuste o no, en los términos propuestos. c.) Finalmente respecto a su solicitud del certificado como piloto UAS: De manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 10 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados.
32	2025-12-22	cmateus@catastrobogota.gov.co	Para el cargo Técnico Operativo 314- 05 Subgerencia Administrativa y Financiera, cuyo propósito documental es Realizar labores de apoyo al proceso de Gestión Documental y archivo, según los lineamientos establecidos por la entidad. La formación académica específica: Título de formación técnica profesional, tecnológica o terminación y aprobación del pensum académico de educación superior de formación profesional en disciplina académica del núcleo básico del conocimiento en: Administración. Bibliotecología y otros de Ciencias Sociales y Humanas. Tarjeta o matrícula en los casos reglamentados por la Ley. Es importante aclarar que son documentos la información, que se gestiona; por tanto, debería incluir NBC Archivística principal, ciencias de la información documentación y archivística porque son documentos, más que Bibliotecología y/o otras como la administración, ciencias sociales, etc. Los Libros si viene cierto son afines, no es su función las bibliotecas, son los archivos para la preservación de la memoria institucional de una entidad y del país; los documentos o repositorios de documentos sea físicos(bodega) o electrónicos repositorios; son documentos la producción documental de la misionalidad de la Entidad, producir documentos tanto soporte físico como soporte electrónico, producto de misionalidad y sus funciones. La administración, las ciencias sociales, etc, no son específicamente una formación en archivística. No obstante, es importante que en línea con la ley 594 de 2000 Ley General de Archivos y la Ley 1409 de 2010, que se verifique e incluya a ciencias de la información documentación y archivística porque son documentos y se requiere conocimientos y formación en el área específica para la Gestión de la información responsable de una organización o entidad.	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	Teniendo en cuenta su afirmación, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 4 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados.
33	2025-12-22	Funcionarios.catastro@gmail.com	Por favor aclarar y corregir porque las funciones transversales de los profesionales tienen más responsabilidad que la de los gerentes, por qué los niveles "gerenciales" no tienen: 1. Supervisar o realizar actividades de apoyo a la supervisión de los contratos que le sean asignados ejerciendo todas las actividades propias del control y seguimiento técnico, administrativo, financiero y jurídico al adecuado desarrollo del objeto allí establecido, con el propósito que se cumplan las obligaciones contraídas por las partes. 2. Adelantar, desde el punto de vista técnico, la gestión precontractual, contractual y poscontractual a las que haya lugar, de acuerdo con las funciones propias del empleo, quisiera la justificación para que ellos como funcionarios públicos directivos, tengan menos responsabilidad, es injusto y abusivo. Además en los perfiles técnicos, como se soporta que la supervisión tenga incluido explicateme el componente jurídico, es pretencioso, arriesgado y equivocado, toda vez que es llevar o inducir a que un perfil estrictamente técnico, cometa premeditadamente errores.	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	Teniendo en cuenta su afirmación, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 1 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados.

34	2025-12-22	amarroquin@catastrobogota.gov.co	Buenas tardes, Adjunto remito archivo con comentarios. Muchas gracias. "Por favor incluir en el Numeral VII – REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA del Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales de los empleos de la planta de personal de la Unidad Administra va Especial de Catastro Distrital para los empleos de la planta de personal de la Unidad Administra va Especial de Catastro Distrital: el Título profesional en disciplina académica del NÚCLEO BÁSICO DEL CONOCIMIENTO en INGENIERÍA AGRONÓMICA, PECUARIA Y AFINES, el cual hace parte del AREA DEL CONOCIMIENTO INGENIERÍA, ARQUITECTURA, URBANISMO Y AFINES. (...)"	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	De acuerdo con su solicitud, es de señalar que la misma será tenida en consideración con el fin de que sea incluida en el análisis dentro de los estudios técnicos que actualmente adelanta la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital, en el marco de la revisión de cargas laborales y del estudio de la planta de personal. En dicho escenario se evalúa, con criterios de pertinencia funcional, coherencia técnica, necesidades del servicio y observancia del principio del mérito consagrado en la Ley 909 de 2004, la viabilidad de incluir o no el NBC en los requisitos de formación académica de los empleos de la entidad, exlorando la pertinencia de los mismos y el alcance de estos en el marco de la misionalidad de la entidad. Una vez culminen los análisis técnicos y se adopten las decisiones institucionales correspondientes, estas serán comunicadas oportunamente a los interesados, con la debida motivación y justificación.
35	2025-12-22	lvela@catastrobogota.gov.co	En la página 353 para el cargo de Profesional Universitario Código 219 Grado 04 de la Subgerencia de Información Física y Jurídica, el cargo debe atender únicamente y exclusivamente los predios ubicados en Bogotá, D.C. por lo que no estoy de acuerdo que el cargo deba realizar funciones en en predios de otros territorios diferentes a la ciudad de Bogotá, D.C. Así mismo para este cargo no deben incluirse en las funciones transversales los puntos 4 y 5 ya que no es competencia del cargo la supervisión de contratos de ninguna índole ni tampoco la gestión precontractual, contractual y poscontractual de los mismos.	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	Frente a su observacion, referente al cargo Profesional Universitario Código 219 Grado 04 de la SIFJ, es importante indicar que el proposito del empleo no fue objeto de modificación, en tal sentido, se encuentra expresamente establecido en la Resolución 1075 de 2021 la cual modificó el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales de la UAEDC pagina 240. Ahora bien, frente a la pertinencia de modificación y limitación unicamente a predios dentro de la ciudad de Bogotá, es preciso señalar que este análisis no corresponde al alcance de la modificación puntual del Manual actualmente adelantada, sino que debe abordarse de manera integral y técnica en el marco de la revisión de cargas laborales y del estudio de la planta de personal que se encuentra en desarrollo en la Entidad. Con ocasión a las funciones transversales referentes a la supervision de contratos y la gestión contractua: De manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 1 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados.
36	2025-12-22	gromero@catastrobogota.gov.co	Solicito respetuosamente sean corregidos los numerales cuatro (4) y cinco (5) de la Descripción de Funciones Transversales en la página trescientos cincuenta y tres (353) del Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales de los empleos de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital para el empleo Profesional Universitario Código 219 Grado 04 de la S.I.F.J. donde dice: Numeral 4: Supervisar o realizar actividades de apoyo a la supervisión de los contratos que le sean asignados ejerciendo todas las actividades propias del control y seguimiento técnico, administrativo, financiero y jurídico al adecuado desarrollo del objeto allí establecido, con el propósito que se cumplan las obligaciones contraídas por las partes. Numeral 5: Adelantar, desde el punto de vista técnico, la gestión precontractual, contractual y poscontractual a las que haya lugar, de acuerdo con las funciones propias del empleo. Considero que estos numerales 4 y 5 son para perfiles mas altos en la pirámide organizacional de la UAEDC y para otras profesiones que tienen conocimientos en su formación académica del apoyo para todo el tema Contractual (control y seguimiento técnico, administrativo, financiero y jurídico) "y" (la gestión precontractual, contractual y poscontractual). Les agradezco por este espacio para poder plasmar nuestras inquietudes. Quedo atento a su pronto colaboración y socialización.	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	Teniendo en cuenta su afirmación, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 1 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados.
37	2025-12-22	jlinares@catastrobogota.gov.co	Página 442, IV- A. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES: La función "Gestionar las actividades relacionadas con la planificación, ejecución y control de los ciclos de auditorías internas y/o externas al Sistema Integrado de Gestión de acuerdo con los lineamientos y las demás atribuciones propias de la entidad." Se debe retirar de las funciones del Profesional Universitario grado 01, ya que la planificación y control de los ciclos de auditorías son de perfiles más altos (ejemplo PE-10). IV. B. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES TRANSVERSALES, para el perfil de Profesional Universitario Código 219 Grado 01, no debería incluirse los numerales; 4. Supervisar o realizar actividades de apoyo a la supervisión de los contratos que le sean asignados ejerciendo todas las actividades propias del control y seguimiento técnico, administrativo, financiero y jurídico al adecuado desarrollo del objeto allí establecido, con el propósito que se cumplan las obligaciones contraídas por las partes. 5. Adelantar, desde el punto de vista técnico, la gestión precontractual, contractual y poscontractual a las que haya lugar, de acuerdo con las funciones propias del empleo. Esta función no corresponde a las responsabilidades propias del cargo, ya que, por el nivel, remuneración y la carga laboral, no es adecuado asignar tareas que implican supervisión contractual integral. Dichas actividades deberían ser asumidas por perfiles profesionales especializados (PE-10).	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	Con ocasión a su observación, nos permitimos manifestar que la funcion esencial referente a "Gestionar las actividades relacionadas con la planificación, ejecución y control de los ciclos de auditorías internas y/o externas al Sistema Integrado de Gestión de acuerdo con los lineamientos y las demás atribuciones propias de la entidad," se encuentra expresamente establecida en la Resolución 1075 de 2021, pagina 300 y no fue objeto de modificación. En consecuencia, su inclusión en el Manual presentado obedece a un ejercicio de consolidación y compilación normativa, sin que se haya alterado su alcance funcional. No obstante, dicho ajuste podra abordarse de manera integral, en coherencia con la revisión de cargas laborales y el estudio de la planta de personal que actualmente adelanta la Unidad. Respecto a la funciones transversales de supervisión y gestión contractual: De manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 1 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados.
38	2025-12-22	ssalgado@catastrobogota.gov.co	Para el Profesional Especializado Código 222 Grado 07, de la subgerencia de información económica, se están asignado EN EL PROPOSITO PRINCIPAL Y DESCRIPCION DE FUNCIONES ESENCIALES tareas que corresponden al grupo de cartografía como son la actualización de la cartografía y nomenclatura que no tiene nada que ver con la SIE. Debe se acorde con las funciones en la Subgerencia de Información económica así: Realizar las acciones necesarias para la actualización y conservación de la información económica de los inmuebles del catastro multipropósito del Distrito Capital y en las jurisdicciones donde la UAEDC preste el servicio público como gestor u operador catastral, así como para el cálculo y determinación del efecto plusvalía, la elaboración de avalúos requeridos por terceros, atendiendo los criterios de eficacia y eficiencia de acuerdo con los lineamientos y procedimientos establecidos. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES Liderar las actividades de planeación, ejecución, seguimiento y control de los planes, programas y proyectos relacionados con la gestión de la información económica del catastro, para los procesos de captura y disposición de la información y gestión catastral territorial, con eficiencia y eficacia en los resultados. Orientar la ejecución de las actividades necesarias para la actualización y conservación de la información económica de los predios de la ciudad y en los territorios donde la UAEDC preste el servicio público como gestor u operador catastral, de acuerdo con los procedimientos y normas vigentes. Brindar el apoyo técnico profesional para el cálculo y liquidación del efecto plusvalía de los predios que sean atendidos por la Subgerencia de Información Económica, mediante el personal a efectos de garantizar la calidad de la información.	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	PARCIALMENTE	Agradecemos su observación, frente al proposito principal del empleo Profesional Especializado Código 222 Grado 07 de la Subgerencia de Información Económica, una vez analizada la ficha técnica se encontro que por un error de digitación este corresponde a un empleo de la Subgerencia de Información Física y Jurídica, por tal razón se acoge parcialmente su observación y se procede a realizar el ajuste correspondiente.

			la Subgerencia de Información Económica, generando el concepto e informe respectivo, y aplicando la normatividad vigente. Realizar las visitas de campo para verificar y validar la información económica capturada en los subprocesos misionales, elaborando el informe correspondiente, de acuerdo con los procedimientos y normas vigentes. Elaborar las investigaciones económicas y los avalúos que se requieran para el desarrollo de los servicios y productos a cargo de la Subgerencia de Información Económica, participando o presentando el resultado ante el comité técnico respectivo, de acuerdo con los procedimientos y normas vigentes. Realizar la determinación de las Zonas Homogéneas Físicas y las Zonas Homogéneas Geoeconómicas de la ciudad y en los territorios donde la UAECOD preste el servicio público como gestor u operador catastral, así como el análisis y la revisión de los valores estimados a través de métodos masivos, generando informe de hallazgos y efectuando los ajustes o nuevos avalúos (especiales), de acuerdo con los procedimientos y normas vigentes. Entrenar al personal asignado en lo que respecta a las labores de actualización y conservación catastral, de acuerdo con los procedimientos y normas vigentes.				
39	2025-12-22	anreyes@catastrobogota.gov.co	Remito documento anexo con mis comentarios. "Una vez revisado el proyecto de Resolución "Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de los empleados de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital" para el caso del empleo que ocupo de Profesional Universitario Código 219 Grado 03 de la Subgerencia de Gestión Jurídica, se evidencia la modificación de las funciones transversales del empleo, pues se incluyó la Supervisión de contratos, función que implica ejercer el control y seguimiento técnico, administrativo, financiero y jurídico en el marco del desarrollo del objeto contractual. Adicionalmente, se incorporó la función de adelantar desde el punto de vista técnico, la gestión precontractual, contractual y poscontractual de acuerdo con las funciones propias del empleo (...)"	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	Teniendo en cuenta su afirmación, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 1 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados.
40	2025-12-22	Diana Paola Arias Buitrago	El empleo Técnico Operativo Código 314 Grado 04 pertenece a la SUBGERENCIA DE PARTICIPACIÓN Y ATENCIÓN AL CIUDADANO pero en el propósito de esta propuesta de manual se menciona realizar actividades en la GERENCIA COMERCIAL Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO, lo cual no es coherente, no se puede pertenecer a un área realizar las funciones y actividades en otra. Actualmente la función: "...Consolidar y analizar las devoluciones de las radicaciones para detectar las inconsistencias y errores en los conceptos cumpliendo con los lineamientos y procedimientos donde se encuentren brechas..." la realiza en la SUBGERENCIA DE PARTICIPACIÓN Y ATENCIÓN AL CIUDADANO un técnico grado 5, pero esto no es coherente dado que implica analizar los errores que cometan los funcionarios del nivel técnico y profesional cuando radican trámites, y más incoherente es que en esta propuesta de manual se le coloque la función únicamente al técnico grado 4. Se sugiere colocar esta función respetando la jerarquía y el grado de responsabilidad, adicionalmente revisar la redacción, no entiendo que tiene que ver las brechas en una función enfocada a realizar control de calidad. Propongo que se coloque la función a un cargo profesional con la siguiente redacción: Consolidar y analizar las devoluciones de las radicaciones para detectar errores en la aplicación de conceptos, con el fin de proponer acciones de mejora bajo los lineamientos y procedimientos de la entidad.	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	Agradecemos la observación presentada, sin embargo se precisa que el actual proyecto de modificación del Manual de Funciones objeto de observaciones no realizó propuesta de ajuste o modificaciones a las funciones de la ficha técnica del empleo de consulta, la cual se encuentra establecida en la Resolución 1075 de 2021, página 340, motivo por el cual la solicitud presentada será analizada en el marco de los estudios técnicos que actualmente adelanta la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital, relacionados con la revisión de cargas laborales y el estudio de la planta de personal. En dicho escenario se evaluará, con criterios de pertinencia funcional, coherencia técnica y alineación con el propósito misional del empleo, la conveniencia de realizar el ajuste o no, en los términos propuestos.
41	2025-12-22	cmartinez@catastrobogota.gov.co	Para los perfiles profesionales de la Subgerencia de Operaciones código 222 grado 10, código 222 grado 08, código 219 grado 05, se agrega la función esencial "Pilotar a distancia un dron en función del plan de vuelo previamente realizado, garantizando el cumplimiento de todas las normas que rigen en la materia, garantizando la realización de pruebas, así como de la gestión de los mantenimientos a los que haya lugar." La cual va en contravía de la naturaleza de una Infraestructura de Datos Espaciales que no tiene que ver con la captura y producción de información cartográfica. Además, no existe ninguna función en el Acuerdo 004 de 2021 que se tenga que ver con estos temas de captura de datos con drones. Esta función debe estar ubicada en el área de producción cartográfica de la Entidad. Por otra parte, al incluir como requisito de formación académica el "Certificado de idoneidad como Piloto UAS, expedido por la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil o quién haga sus veces." implica a futuro que ninguno de los profesionales que no tengan la certificación exigida podrá acceder al cargo, limitando la posibilidad de ascenso y favoreciendo la provisión del empleo a personal provisional que cumpla con el curso. Con este tipo de cambios la Entidad deja en evidencia el desconocimiento sobre la naturaleza de estos empleos y las funciones que deben desempeñar alineadas a la normatividad, misión y visión de una Infraestructura de Datos Espaciales.	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	Teniendo en cuenta su afirmación, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 10 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados.
42	2025-12-22	cmartinez@catastrobogota.gov.co	Para los perfiles profesionales de la Subgerencia de Operaciones código 222 grado 10, código 222 grado 08, código 219 grado 05, se agrega la función transversal "Supervisar o realizar actividades de apoyo a la supervisión de los contratos que le sean asignados ejerciendo todas las actividades propias del control y seguimiento técnico, administrativo, financiero y jurídico al adecuado desarrollo del objeto allí establecido, con el propósito que se cumplan las obligaciones contraídas por las partes.", excediendo la naturaleza de las funciones, conocimientos esenciales y formación propias de cada cargo, al exigir una supervisión integral en aspectos administrativos, financieros y jurídicos. Por otra parte, esta función sí se debe incluir como función esencial del Subgerente de Operaciones Código 090 Grado 03, cuyo cargo es el idóneo por formación, jerarquía, conocimientos esenciales. Por otra parte, estos cargos profesionales no están cubiertos con las pólizas que tiene la Entidad.	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	Teniendo en cuenta su afirmación, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 1 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados.
43	2025-12-23	avela@catastrobogota.gov.co	No esta bien que todos los profesionales tengan la tarea de supervisión de contratos, esta es una tarea de competencia de los jefes en primer lugar hay dependencias muy pequeñas con muy pocos contratos, esa tarea no debería ser delegable en esos casos, y en los casos que las dependencias tengan una gran cantidad de contratos los mismos deben ser supervisados por los profesionales especializados. Debe revisarse la formación para los cargos, se ha evidenciado que no todos los contadores tienen la experiencia y conocimiento requerido para desempeñarse como asesor en temas de calidad y es necesario exigir el certificado como auditor interno para los cargos de la OAPAP. Hay tareas que siguen sin estar contempladas y hay cargos de profesionales especializados con menor carga laboral que los cargos de profesionales universitarios.	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	Teniendo en cuenta su afirmación, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 1 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados. Respecto a la formación para los cargos, certificado como auditor interno, las tareas que no estan contempladas en el manual y la carga laboral, hace parte de un análisis funcional y estructural que debe abordarse de manera integral, en coherencia con la revisión de cargas laborales y el estudio de la planta de personal que actualmente adelanta la Unidad. Dicho ejercicio permitirá evaluar, con criterios técnicos y organizacionales, la pertinencia de actualizar o precisar los perfiles, garantizando su alineación con las funciones reales del empleo y los lineamientos normativos vigentes, por tal razón, la observación será incorporada como insumo para el estudio en curso, en el marco del cual se adoptarán las decisiones que resulten procedentes y la adecuada correspondencia entre funciones, perfiles y competencias requeridas.

44	2025-12-23	fbenavides@catastrobogota.gov.co	En una revisión somera al proyecto del nuevo manual de competencias no veo el motivo por el cual todos los grados de profesional, especializado y universitario tienen las mismas funciones transversales, por ejemplo los puntos 4 y 5 de dichas funciones deberían ser competencia exclusiva de los profesionales especializados de grado superior. Encuentro errado el propósito principal del Profesional Universitario 219 Grado 5 de la Subgerencia de Información Física y Jurídica puesto que indican que "Realizar las actividades requeridas para actualizar la información económica de los inmuebles del Distrito Capital..." considero que puede ser para el mismo grado pero de la SIE. El el Profesional Universitario 219 Grado 4 de la Subgerencia de Información Física y Jurídica, en las funciones esenciales, numeral 5 indican "Elaborar el anteproyecto de presupuesto de la dependencia atendiendo los criterios de calidad y oportunidad definidos, de acuerdo con los procedimientos y normas vigentes." considero que elaborar presupuestos de la dependencia tampoco es una función que le competa a dicho cargo.	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	PARCIALMENTE	Teniendo en cuenta su afirmación, frente a las funciones transversales 4 y 5, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 1 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados. Frente al proposito principal del empleo Profesional Universitario Código 219 Grado 05 de la Subgerencia de Información Física y Jurídica, una vez analizada la ficha técnica se encontro que por un error de digitación este corresponde a un empleo de la SIE, por tal razón se acoge parcialmente su observación y se procede a realizar el ajuste correspondiente. Agradecemos la observación presentada respecto a la funcion del numeral 5, sin embargo se precisa que el actual proyecto de modificación del Manual de Funciones objeto de observaciones no realizó propuesta de ajuste o modificaciones a la funcion señalada de la ficha técnica del empleo de consulta, la cual se encuentra establecida en la Resolución 1075 de 2021, pagina 238, motivo por el cual la solicitud presentada será analizada en el marco de los estudios técnicos que actualmente adelanta la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital, relacionados con la revisión de cargas laborales y el estudio de la planta de personal. En dicho escenario se evaluará, con criterios de pertinencia funcional, coherencia técnica y alineación con el propósito misional del empleo, la conveniencia de realizar el ajuste o no, en los términos propuestos.
45	2025-12-23	lvallejo@catastrobogota.gov.co	Buenos días haciendo la revisión del documento publicado correspondiente a la modificación del Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales de los empleos de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital, no se comprende la inclusión dentro de las funciones transversales en todos los cargos del nivel Profesional Universitario las siguientes: "Supervisar y realizar actividades de apoyo a la supervisión de los contratos que le sean asignados, ejerciendo todas las actividades propias del control y seguimiento técnico, administrativo, financiero y jurídico al adecuado desarrollo del objeto allí establecido, con el propósito de que se cumplan las obligaciones contraídas por las partes." y "Adelantar, desde el punto de vista técnico, la gestión precontractual, contractual y poscontractual a las que haya lugar, de acuerdo con las funciones propias del empleo.", la asignación de estas funciones específicas a los cargos Profesionales Universitarios grados 01, 02, 03, 04 y 05 son actividades que implican obligaciones administrativas, financieras y jurídicas que exceden el alcance funcional y el propósito de cada uno de estos empleos, además no es concordante con la remuneración asignada a dichos grados. Los cargos con código 219 de los grados 01, 02, 03, 04 y 05 se encuentran dentro del nivel Profesional Universitario lo que implica que para desarrollar sus funciones dentro de los requisitos de Formación Académica estos cargos solo exigen el cumplimiento de un Título profesional en la disciplina académica del Núcleo Básico del Conocimiento relacionado al propósito del empleo, en ningún caso estos cargos exigen como requisito un Título de posgrado en áreas relacionadas con las funciones del empleo, este requisito es propio de los cargos con código 222 de los grados 06, 07, 08, 09, 10 y 11 denominados Profesionales Especializados y los cargos denominados Asesor, Gerente, Subgerente, Jefe de Oficina, Jefe de Oficina Asesora y Tesorero General, quienes son los profesionales idóneos para cumplir, desarrollar y adelantar estas funciones dada la exigencia como requisito para ser nombrados de una formación especializada en cada uno de sus campos, estos profesionales son quienes cuentan con competencias en coordinación y liderazgo, además de que reciben una remuneración acorde a la responsabilidad que implica la supervisión contractual integral. Recordemos que conforme lo establece la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, las funciones deben guardar relación con el perfil del cargo y su nivel jerárquico, por lo que los cargos con denominación del empleo de Profesional Especializado, Asesor, Gerente, Subgerente, Jefe de Oficina, Jefe de Oficina Asesora y Tesorero General deberían asumir estas funciones para garantizar la proporcionalidad entre sus funciones (esenciales y transversales), sus conocimientos (básicos y esenciales), sus competencias (comportamentales y transversales), sus requisitos de formación académica y experiencia y su nivel salarial.	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	Teniendo en cuenta su afirmación, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 1 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados.
46	2025-12-23	sbianco@catastrobogota.gov.co	La función establecida en el perfil de Profesional Especializado Código 222 Grado 08, de la Subgerencia de Operaciones, específicamente la número 8: "Pilotar a distancia un dron en función del plan de vuelo previamente realizado, garantizando el cumplimiento de todas las normas que rigen en la materia, garantizando la realización de pruebas, así como de la gestión de los mantenimientos a los que haya lugar", puede generar una situación inequitativa para quienes aspiran a un encargo en este cargo. Esta función exige conocimientos técnicos certificados en operación de drones, lo cual no todos los profesionales poseen. Incluiría como función esencial limita las oportunidades de acceso al encargo, ya que no se trata de una competencia general del perfil profesional especializado, sino de una habilidad específica que debería considerarse como requisito adicional en caso de que la entidad requiera esa actividad. Por lo anterior, se sugiere revisar esta función para garantizar condiciones equitativas en los procesos de encargo y evitar que se convierta en una barrera injusta para quienes cumplen con las demás competencias del cargo.	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	Teniendo en cuenta su afirmación, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 10 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados.
47	2025-12-23	lyurgaky@catastrobogota.gov.co	Por favor no den legalidad a ese acto administrativo porque se incluyen a los empleos de la Subgerencia de Operaciones funciones como Pilotear a Distancia un DRON que implica un requisito de Certificado de Idoneidad como Piloto UAS, expedido por la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil o quién haga sus veces, sin que sea función de la subgerencia el realizar dichas actividades según acuerdo 04 de 2021 (ver adjunto pagina 30), y mucho menos de la gerencia infraestructura de datos espaciales IDECA a donde pertenece la subgerencia; MISIÓN IDECA: Desarrollar el descubrimiento, acceso, interoperabilidad y reutilización de la información geoespacial, mediante el trabajo colaborativo y articulado para contribuir a la toma de decisiones en beneficio de la ciudad y de sus habitantes. VISIÓN: Ideca será una infraestructura de conocimiento geoespacial, soporte de la transformación hacia un territorio inteligente y sostenible, con reconocimiento en América Latina y el Caribe. tomado de: https://www.ideca.gov.co/sobre-ideca/la-ide-de-bogota Más aún si la justificación es "fortalecer la capacidad dela UAECED para la generación de productos de cartografía básica como insumo estratégico para la gestión catastral" ¿Por qué no se incluyeron las funciones en los empleos misionales en esa materia como es el caso de algunos empleos de la Gerencia Catastral?; Además la entidad NO GARANTIZA que los empleados de planta actual que ocupan esas plazas accedan a la certificación y sean capacitados en equidad.	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	Teniendo en cuenta su afirmación, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 10 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados.

48	2025-12-23	jramos@catastrobogota.gov.co	en el cargo Profesional Universitario 219 04 de la Subgerencia de Participación y Atención al Usuario Página 361 IV- A. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES en el punto 7 Ejecutar la gestión integral de clientes dentro del plan de mercadeo y comercialización de los productos y servicios ofertados por la Unidad este tema corresponde es la la Gerencia Comercial por lo que considero no debe ser incluido en este cargo En la sección IV. B. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES TRANSVERSALES los temas de Supervisión y la gestión precontractual deben ser funciones asignadas un cargo profesional Especializado y como apoyo de la Subgerencia.	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	Agradecemos su observación y frente al particular es importante indicar que la Gerencia de Gestión Corporativa y la subgerencia de Talento Humano realizaron mesas de trabajo con cada uno de los jefes de dependencia quienes con base en las necesidades dieron a conocer las modificaciones que deberían aplicarse a las fichas técnicas del Manual de Funciones y Competencias Laborales, asimismo, en cada mesa de trabajo se redactaron las funciones con el fin de abarcar la necesidad real de la dependencia. Ahora bien, respecto al empleo Profesional Universitario, Código 219, Grado 04, adscrito a la Subgerencia de Participación y Atención al Ciudadano, se aclara que dicha Subgerencia forma parte de la estructura de la Gerencia Comercial y de Atención al Ciudadano. En ese sentido, la inclusión de la función "Ejecutar la gestión integral de clientes dentro del plan de mercadeo y comercialización de los productos y servicios ofertados por la Unidad" (numeral 7 de funciones esenciales) se definió considerando que los procesos de participación, relacionamiento con usuarios y acompañamiento operativo a la gestión comercial son actividades que se articulan con el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Gerencia. Por lo anterior, se estima pertinente conservar la función, en la medida en que permite apoyar, desde el nivel profesional, la implementación de estrategias de fortalecimiento del portafolio institucional, la trazabilidad de requerimientos de usuarios y la retroalimentación desde el territorio para el mejoramiento continuo de los servicios prestados. Frente a la solicitud de excluir las funciones transversales relacionadas con supervisión y gestión precontractual, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 1 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados.
49	2025-12-23	lhavez@catastrbogota.gov.co	Solicito respetuosamente sean eliminados los numerales cuatro (4) y cinco (5) de la Descripción de Funciones Transversales en la página trescientos cincuenta y tres (353) del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de los empleos de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital para el empleo Profesional Universitario Código 219 Grado 04 de la S.I.F.I. donde dice: Numeral 4: Supervisar o realizar actividades de apoyo a la supervisión de los contratos que le sean asignados ejerciendo todas las actividades propias del control y seguimiento técnico, administrativo, financiero y jurídico al adecuado desarrollo del objeto allí establecido, con el propósito que se cumplan las obligaciones contraladas por las partes. Numeral 5: Adelantar, desde el punto de vista técnico, la gestión precontractual, contractual y poscontractual a las que haya lugar, de acuerdo con las funciones propias del empleo. Considero que estos numerales 4 y 5 son para perfiles mas altos en la pirámide organizacional de la UAED y para otras profesiones que tienen conocimientos en su formación académica del apoyo para todo el tema Contractual (control y seguimiento técnico, administrativo, financiero y jurídico) "y" (la gestión precontractual, contractual y poscontractual). Les agradezco por este espacio para poder plasmar nuestras inquietudes. Quedo atento a su pronto colaboración y socialización.	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	Teniendo en cuenta su afirmación, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 1 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados.
50	2025-12-23	lvelandia@catastrobogota.gov.co	Buenas tardes. En referencia al cargo Profesional Universitario Código 219 Grado 04, del ÁREA FUNCIONAL: SUBGERENCIA DE PARTICIPACIÓN Y ATENCIÓN AL USUARIO Pg 361: Función Esencial 7: Ejecutar la gestión integral de clientes en el marco del plan de mercadeo y comercialización de productos y servicios. Esta actividad corresponde directamente a la Gerencia y excede las responsabilidades propias de la Subgerencia. Por su naturaleza, requiere ser desempeñada por profesionales con experiencia y conocimientos especializados en el área, garantizando que la atención a las solicitudes de los ciudadanos no se vea afectada por el cumplimiento de metas comerciales. Función transversal 4: Supervisar o ejecutar actividades de apoyo relacionadas con la supervisión de contratos. La asignación de esta tarea debe ser cuidadosamente evaluada, ya que requiere ser desempeñada por una persona previamente capacitada o con la formación y el perfil adecuados para la función. Asimismo, es indispensable que cuente con la jerarquía y el nivel de grado correspondiente para ejercer una supervisión efectiva. Gracias	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	Teniendo en cuenta su afirmación, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 48 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados.
51	2025-12-23	blasso@catastrobogota.gov.cp	En los considerandos no se encuentra debidamente soportado se cita acuerdos ya derogados. Véase el acuerdo 10 del 2923 que unificó los manuales de funciones, por lo tanto la justificación que se pretende en este proyecto no aplica porque ya esta cumplida.	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	Agradecemos la observación presentada, igualmente es importante precisar que el artículo 2.2.2.6.1 del Decreto 1083 de 2015 impone a las entidades la obligación permanente de expedir, adoptar, adicionar, modificar o actualizar el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales, mediante resolución interna del jefe del organismo, lo cual faculta y justifica plenamente la expedición del presente acto administrativo, independientemente de actuaciones previas relacionadas con la unificación de manuales Ahora bien, a la fecha del estudio de modificación del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales se encuentran vigentes las Resoluciones No. 1075 de 2021 y No. 068 de 2024, las cuales serán recopiladas y derogadas expresamente a través del presente proyecto, con el fin de consolidar en un solo acto administrativo el MEFCI, en estricto cumplimiento de los principios de seguridad jurídica y racionalización normativa. De otra parte, se advierte que el denominado "Acuerdo 10 de 2923" carece de existencia jurídica. El Acuerdo vigente es el No. 10 de 2023, "Por medio del cual se crea una planta de personal en la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital", expedido por el Consejo Directivo de la entidad y el mismo no corresponde a una unificación de manuales.
52	2025-12-23	blasso@catastrobogota.gov.cp	Se observa que a los cargos de profesionales y profesionales especializados. Incluyeron funciones de supervisión omitiéndolo a niveles de su gerencia y jefes de oficina , Quienes en últimas son los que contratan según sus necesidades y gozan del seguro jurado en la entidad Los niveles profesionales deben tener acción de apoyo a la supervisión	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	Teniendo en cuenta su afirmación, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 1 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados.
53	2025-12-23	blasso@catastrobogota.gov.cp	Profesional especializado 222 gr 10 ubicado en la gerencia de información catastral, no se entiende porque razón a este PRI Fresko al se le incluye propósito y funciones de coordinar. Ya los demás especializados no. Claramente interés de favorecimiento para que acceda a una prima extra.	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	Agradecemos su observación, no se logra entender a qué hace referencia con el término "PRI Fresko". No obstante, en relación con su comentario sobre la inclusión del verbo "coordinar", es oportuno mencionar que este no se encuentra orientado a la coordinación de personas sino de actividades. Lo anterior se fundamenta en el "Listado de verbos por nivel jerárquico para la redacción de propósitos principales y funciones esenciales", emitido por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, el cual establece que dicho verbo podrá utilizarse cuando se trate de la coordinación de actividades o tareas y no de la coordinación de personas. En este sentido, no se pretende favorecer a personas o empleos específicos, toda vez que la inclusión de este verbo no hay lugar al reconocimiento de la prima de coordinación.

54	2025-12-23	fmalambo@catastrobogota.gov.co	Revisado el proyecto de Resolución "Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de los empleados de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital" para el caso del empleo de Subgerente Código 219 Grado 04 de la Subgerencia de Gestión Jurídica se evidencia que se modificó las funciones transversales. La Resolución n.º 1075 del 10 de noviembre de 2021, tenía asignadas unas funciones transversales para el empleo de Subgerente de Gestión Jurídica diferentes a las que plantea el proyecto de resolución aquí discutido. Como se puede evidenciar el proyecto de resolución que modifica el manual de funciones reduce una (1) función transversal al empleo de Subgerente de Gestión Jurídica la cual corresponde a "Formular en coordinación con la Gerencia de Gestión Corporativa el plan de gestión y los planes de acción, así como los recursos presupuestales de acuerdo con las políticas objetivos y metas." Revisado el proyecto de Resolución "Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de los empleados de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital" para el caso del empleo de Profesional Especializado Código 219 Grado 04 de la Subgerencia de Gestión Jurídica se evidencia que se modificó las funciones transversales las cuales son diferentes a las planteadas en la Resolución n.º 1075 del 10 de noviembre de 2021. Como se puede evidenciar el proyecto de resolución que modifica el manual de funciones aumenta tres (3) funciones transversales al empleo de Profesional Universitario Código 219 Grado 04 de la Subgerencia de Gestión Jurídica, de las cuales dos (2) se refieren al trámite contractual y una (1) a la custodia y cuidado de bienes. Teniendo en cuenta los anteriores antecedentes se realizan los siguientes comentarios: 1.¿Cuál es la razón para que el empleo de Subgerente de Gestión Jurídica en las funciones transversales no tenga contempladas funciones relacionadas con las actividades precontractuales, de supervisión de contratos y de liquidación de contratos? 2.¿Cuál es la razón para que dentro de las funciones transversales del empleo de Profesional Especializado Código 219 Grado 04 de la Subgerencia de Gestión Jurídica se incluyan funciones relacionadas con actividades precontractuales, de supervisión de contratos y de liquidación de contratos? 3.¿Por qué razón se disminuyeron las funciones transversales del empleo de Subgerente de Gestión Jurídica? 4.¿Por qué razón se aumentaron las funciones transversales del empleo de Profesional Especializado Código 219 Grado 04 de la Subgerencia de Gestión Jurídica? 5.¿En el evento de incluir funciones relacionadas con actividades precontractuales, de supervisión de contratos y de liquidación de contratos a las funciones transversales del empleo de Profesional Especializado Código 222 Grado 10 de la Subgerencia de Gestión Jurídica que tipo de póliza de seguro va a amparar a los funcionarios que ejerzan las funciones contractuales que ejerzan las funciones contractuales que se plantean incluir? 6. ¿Porqué no tiene como núcleo de conocimiento el área de contratación estatal si se piensa manejar este tema?	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	Respuesta a las preguntas No. 1, 2, 4, 5 y 6: Teniendo en cuenta su afirmación, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 1 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados. Respuesta a la pregunta No. 3 La aparente disminución de funciones transversales en el empleo de Subgerente de Gestión Jurídica responde a un ejercicio de depuración y armonización funcional, orientado a evitar la duplicidad de funciones operativas en cargos de nivel directivo y a reforzar el enfoque estratégico, de liderazgo y control que caracteriza a los empleos de naturaleza gerencial. Este ajuste no implica una reducción de responsabilidades, sino una clarificación del rol directivo, coherente con los principios de eficiencia administrativa y con el modelo de gestión por procesos adoptado por la Entidad. Respuesta a la pregunta No. 4 Adicionalmente, el fortalecimiento de las funciones transversales del cargo en mención, obedece a la necesidad de estandarizar y unificar funciones transversales en los distintos niveles jerárquicos de la planta global de la UAEC, facilitando la movilidad interna, la continuidad del servicio y una gestión más eficiente de los procesos contractuales.
55	2025-12-23	blasso@catastrobogota.gov.co	No se observa en las funciones en general ajustes relevantes si se detalla los niveles de la misma dependencia tienen prácticamente las mismas funciones, lo que no permite establecer y diferenciar responsabilidades de cada cargo . Considerando que "la entidad está realizando estudios de rediseño institucional". Ese sería el momento a modificar el manual de funciones no en esta oportunidad pues ya existe un acuerdo con el que se unificó la planta y las funciones en el 2023.	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	Agradecemos su observación presentada, de igual manera es preciso aclarar que el proyecto de modificación del Manual de Funciones se fundamenta en los compromisos adquiridos por la Entidad en el marco del Acuerdo Laboral 2024–2025, suscrito entre la UAEC y las organizaciones sindicales, en el cual se estableció que la Unidad revisaría y evaluaría el Manual de Funciones vigente para incorporar el uso de nuevas herramientas para la captura de información catastral como requisito para poder ofrecer procesos de formación certificada para la operación y pilotaje de UAS, conforme a los lineamientos de la Aeronáutica Civil. En este sentido, la modificación propuesta tiene un alcance limitado, técnico y transitorio, y no sustituye ni interfiere con los resultados del contrato No. 361 de 2025 ni con el rediseño institucional que de este se derive. Por el contrario, permite atender necesidades operativas actuales y compromisos laborales vigentes, mientras se surte el proceso integral de medición de cargas y actualización estructural, cuyos ajustes de mayor calado se abordarán en la etapa correspondiente.
56	2025-12-23	blasso@catastrobogota.gov.co	Profesional especializado 222-10. Y profesional especializado 222-11. Unificar la función de coordinar. Al ser el cargo más alto que puede tener una dependencia todos estos cargos deben poder coordinar independiente de su ubicación por principios de equidad debe utilizarse el mismo verbo en los cargos se observa que según la subgetividad de la persona(a) que prepararon es manual. Utilizan la palabra coordinar o liderar. Con la connotación que el verbo coordinar abre la posibilidad de exigüidad la prima por coordinación.	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	Teniendo en cuenta su afirmación, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 53 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados.
57	2025-12-23	racortes@catastrobogota.gov.co	En archivo adjunto envío mis observaciones. "Mi observación corresponde a que en mi empleo titular de Profesional Universitario Código 219 Grado 01 ubicado en la Subgerencia Administrativa y Financiera, cuyo objeto es "Controlar la operación del parque automotor de la Unidad atendiendo los requerimientos de transporte de las áreas con la calidad y oportunidad requeridas, según la normatividad vigente", se realizan funciones parecidas y en mayor cantidad a la de los empleos de Profesional Universitario Código 219 Grado 04 ubicados en la misma dependencia, en lo correspondiente a apoyo y supervisión de contratos, porque debo apoyar y supervisar a los conductores de planta y los contratistas entre otras funciones, lo que me deja en desventaja en lo salarial dado que no se reconoce una remuneración acorde con la responsabilidad, por lo que planteo una revisión para reclasificar este empleo pues considero que las funciones corresponden a un empleo Profesional Universitario Código 219 Grado 04. [...]"	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	a). Teniendo en cuenta su afirmación respecto a la supervisión de contratos, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 1 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados. b). Respecto al rol de coordinador, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 53 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados. c). Agradecemos la observación presentada en cuanto a la pertinencia de las funciones conforme al grado del empleo y a los profesionales sin experiencia (Ley del primer empleo), sin embargo se precisa que la actual proyecto de modificación del Manual de Funciones objeto de observaciones no realizó propuesta de ajuste o modificaciones a la estructura organizacional ni planta de empleos de la Unidad, motivo por el cual la solicitud presentada será analizada en el marco de los estudios técnicos que actualmente adelanta la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

58	2025-12-23	ANGELA PATRICIA LOZANO USECHE	los comentarios al ajuste de manual se encuentra en el documento anexo "El cambio introducido en el Manual de Funciones 2025 para el cargo Profesional Especializado Código 222 Grado 08 genera un impacto jurídico-administrativo significativo, al incrementar la autonomía técnica, la responsabilidad jurídica y la incidencia del empleo en decisiones contractuales estratégicas. Si bien el ajuste fortalece la gestión contractual y se alinea con los lineamientos del DAFP, también exige una adecuada delimitación funcional frente a cargos de mayor grado, con el fin de mitigar riesgos jurídicos, disciplinarios y administrativo, para el funcionario grado08 LO CUAL DEBE QUEDAR CLARO EN EL PRESENTE MANUAL. (...)"	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	Teniendo en cuenta su afirmación, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 1 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados. De otra parte, los verbos establecidos en las fichas técnicas se encuentran acordes con los dispuestos en el "Listado de verbos por nivel jerárquico para la redacción de propósitos principales y funciones esenciales", emitido por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. Agradecemos la observación presentada frente a la pertinencia de que el Profesional Especializado grado 08 emita insumos para que el Profesional Especializado grado 10 expida los conceptos definitivos, sin embargo se precisa que el actual proyecto de modificación del Manual de Funciones objeto de observaciones no realizó propuesta de ajuste o modificaciones a la función puntual de la ficha técnica del empleo de consulta, motivo por el cual la solicitud presentada será analizada en el marco de los estudios técnicos que actualmente adelanta la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital, relacionados con la revisión de cargas laborales y el estudio de la planta de personal. En dicho escenario se evaluará, con criterios de pertinencia funcional, coherencia técnica y alineación con el propósito misional del empleo, la conveniencia de realizar el ajuste o no, en los términos propuestos. Finalmente, es necesario aclarar que actualmente no se ha trasladado ni reubicado a ningún Profesional Especializado 222, grado 08, de la Subgerencia Administrativa y Financiera a la Subgerencia de Contratación.
59	2025-12-23	nfoldant@gmail.com	Profesional Especializado Código 222 Grado 10 - II – ÁREA FUNCIONAL: SUBGERENCIA DE OPERACIONES, Función #3 Inconsistencias normativas graves y riesgo de extralimitación funcional. Invasión de Competencias y Desviación de Funciones La función propuesta desvía el propósito misional de la Infraestructura de Datos Espaciales, definido por el Decreto Distrital 608 de 2022, que es la articulación, estandarización y acceso a la información geográfica, no la gestión logística o administrativa de bienes. • Custodia de Bienes y Elementos Físicos: La gestión de inventarios, almacén y custodia física de bienes (equipos, mobiliario) es una función logística y administrativa, propia de las áreas de gestión corporativa o almacén de la UAECD, no de una gerencia técnica. Asignar esta función a perfiles técnicos desnaturaliza su empleo y es ineficiente. • Gestión de Activos de Información: Si bien los técnicos son responsables del uso adecuado de la información, la "seguridad de activos de información" a nivel institucional es un proceso liderado por las oficinas de TI, regido por la Ley 1712 de 2014 y la normativa interna sobre seguridad digital. La custodia individualizada de "documentos e información producida" por cada funcionario no es el mecanismo idóneo ni legalmente suficiente para la gestión de activos públicos. Continúa en el anexo adjunto al comentario	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	Teniendo en cuenta su afirmación respecto a la función No. 3 Custodia y cuidado de bienes, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 12, numeral 4, literal b. del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados.
60	2025-12-23	Nestor Roldan	Profesional Especializado Código 222 Grado 10 II – ÁREA FUNCIONAL: SUBGERENCIA DE OPERACIONES Función #3 - tratamiento de bienes y activos de información. Inconsistencias normativas graves y riesgo de extralimitación funcional. Invasión de Competencias y Desviación de Funciones La función propuesta desvía el propósito misional de la Infraestructura de Datos Espaciales, definido por el Decreto Distrital 608 de 2022, que es la articulación, estandarización y acceso a la información geográfica, no la gestión logística o administrativa de bienes. • Custodia de Bienes y Elementos Físicos: La gestión de inventarios, almacén y custodia física de bienes (equipos, mobiliario) es una función logística y administrativa, propia de las áreas de gestión corporativa o almacén de la UAECD, no de una gerencia técnica. Asignar esta función a perfiles técnicos desnaturaliza su empleo y es ineficiente. • Gestión de Activos de Información: Si bien los técnicos son responsables del uso adecuado de la información, la "seguridad de activos de información" a nivel institucional es un proceso liderado por las oficinas de TI, regido por la Ley 1712 de 2014 y la normativa interna sobre seguridad digital. La custodia individualizada de "documentos e información producida" por cada funcionario no es el mecanismo idóneo ni legalmente suficiente para la gestión de activos públicos. Impacto Legal y en el Empleo Público La inclusión de estas funciones impacta varios principios del derecho administrativo colombiano: • Principio de Congruencia (Ley 909 de 2004): La Ley 909 de 2004 exige que las funciones de un servidor público estén detalladas y sean acordes al propósito de su cargo. La custodia administrativa de bienes no es inherente al propósito de una gestión de la información Geográfica, geógrafo o ingeniero de datos. • Responsabilidad Fiscal y Disciplinaria: Todo servidor público es responsable por los bienes que tiene a su cargo. Imponer responsabilidades de "custodia administrativa y control posterior" a un perfil sin la formación en gestión de inventarios o derecho administrativo incrementa el riesgo de sanciones disciplinarias o fiscales por omisión, sin que el funcionario cuente con las herramientas o el perfil adecuado. Conclusión y Concepto La función agregada de custodia y manejo administrativo de bienes y elementos es incompatible con la misión principal de la Gerencia de IDECA. No existe sustento normativo suficiente en los documentos de IDECA o la ley general que justifique esta asignación a perfiles técnicos. El Manual de Funciones de la UAECD debe limitarse a describir el apoyo técnico y el uso diligente de los recursos, mientras que la gestión logística, de inventarios y la seguridad global de la información deben recaer en las áreas administrativas y de TI especializadas, permitiendo que IDECA se enfoque en la gobernanza de datos (p. 34).	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	Teniendo en cuenta su afirmación respecto a la función No. 3 Custodia y cuidado de bienes, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 12, numeral 4, literal b. del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados.

61	2025-12-23	Nestor Roldan	2025-12-23 22:00:34 por Nestor Roldan Profesional Especializado Código 222 Grado 10 II – ÁREA FUNCIONAL: SUBGERENCIA DE OPERACIONES Funcion #4 En la normativa de contratación estatal colombiana, la supervisión es una obligación legal para vigilar la correcta ejecución de los contratos (Art. 83 de la Ley 1474 de 2011). •Alcance de la Supervisión: La ley define la supervisión como un seguimiento integral (técnico, administrativo, financiero y jurídico). Sin embargo, el Manual de Supervisión de la Función Pública aclara que esta figura se aplica preferiblemente cuando no se requieren conocimientos especializados. •Interventoría vs. Supervisión: Si la vigilancia demanda conocimientos técnicos altamente específicos (como cartografía avanzada o procesos UAS), la entidad debe contratar una interventoría externa. Asignar una supervisión "jurídica y administrativa" profunda a un perfil técnico misional puede vulnerar el principio de eficiencia, al exigir competencias que no corresponden a su formación base y a la destinación de una gran parte del tiempo efectivo del cargo en este tipo de funciones. 1°. Análisis desde la Ley 909 de 2004 (Empleo Público) El empleo público es el núcleo de la función administrativa y debe tener funciones que satisfagan los fines del Estado (Art. 19 de la Ley 909). •Desnaturalización del Cargo: La jurisprudencia del Consejo de Estado y conceptos del DAFP indican que la "asignación de funciones" no debe desnaturalizar el empleo. Si un funcionario técnico (IDECA) termina dedicando la mayor parte de su tiempo a tareas administrativas-contractuales (SECOF, estudios de mercado, supervisión jurídica), se produce una desviación de funciones. •Requisitos de Idoneidad: El Concepto 117541 de 2023 del DAFP advierte que los servidores públicos solo pueden hacer lo permitido por el manual de funciones. Exigir supervisión "jurídica" a un cartógrafo o ingeniero geodesta sin formación en derecho contractual puede constituir una extralimitación funcional, pues el funcionario asume responsabilidades civiles y fiscales para las cuales no les fue requerido en sus estudios y no fue capacitado por parte de la administración sobre el tema. 2°. Concepto sobre la Supervisión de Contratos y Carga Administrativa Asignar la supervisión integral (técnica, jurídica, financiera y administrativa) a funcionarios de la Gerencia de IDECA basándose en que son "procesos administrativos con base técnica" presenta fallas legales: •Invasión de Competencias Internas: La supervisión jurídica y administrativa demanda conocimientos especializados en la Ley 80 de 1993 y el manejo de plataformas como SECOP II. Desplazar esta responsabilidad de las áreas jurídicas/administrativas de la UAECED hacia las subgerencias técnicas de IDECA satura el perfil misional con tareas de soporte estratégico. •Riesgo Disciplinario: Un funcionario técnico que realiza supervisión jurídica sin la formación debida asume una responsabilidad fiscal y disciplinaria por la cual la entidad no le ha provisto competencia. Según el Manual de Supervisión de Función Pública, la supervisión debe asignarse según la afinidad del conocimiento. •Riesgo de excesos de trabajo: los profesionales que deban asumir estos temas deben destinar a estas actividades muchas jornadas y tiempo en procesos que demandan mucho tiempo y que deslegitiman o degradan la función técnica de los perfiles profesionales, porque se dedican mucho tiempo a funciones meramente administrativas, financieras y jurídicas	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	No	Teniendo en cuenta su afirmación, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 1 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados.
62	2025-12-23	Nestor Roldan	2025-12-23 22:00:34 por Nestor Roldan Profesional Especializado Código 222 Grado 10 II – ÁREA FUNCIONAL: SUBGERENCIA DE OPERACIONES Funcion #5 La función descrita pretende que el personal técnico asuma la estructuración jurídica, financiera y administrativa de los contratos, además de su liquidación. •Principio de Responsabilidad y Selección Objetiva: Según la Ley 80 de 1993, la estructuración de procesos de contratación requiere la concurrencia de perfiles idóneos. Delegar en técnicos de IDECA la "gestión financiera y jurídica" de contratos sin que posean la formación académica en derecho o finanzas públicas constituye una vulneración al principio de selección objetiva, ya que el estructurador no tendría la capacidad legal para garantizar la validez del proceso. •Gestión en SECOP II: El manejo de la plataforma SECOP no es una tarea meramente administrativa; implica la gestión de actos administrativos que comprometen el presupuesto público. Al asignar esto a la Gerencia de IDECA, se está desplazando la función de las Direcciones Administrativas y Jurídicas de la UAECED, quienes son los competentes legales para la ordenación y trámite contractual. 2. Análisis desde la Ley 909 de 2004 y Función Pública El empleo público en Colombia se rige por el principio de que las funciones deben ser congruentes con el propósito del cargo y la misión de la entidad. •Extralimitación Funcional: El artículo 19 de la Ley 909 de 2004 establece que el manual de funciones debe definir el núcleo esencial del cargo. Incluir la "celebración y liquidación de contratos" en perfiles de ingeniería o cartografía desnaturaliza el cargo. Esto se denomina desviación de funciones, ya que se utiliza el talento humano misional (IDECA) para subsanar deficiencias de personal en las áreas administrativas de apoyo y el tiempo que destinarían los profesionales técnicos en estos procesos irían en detrimento de las funciones netamente técnicas y estarían destinando a un profesional técnico a un saber que no es el de sus conocimientos Básicos y competencias Básicas del cargo generando un detrimento de la función y del cargo y un mal manejo del personal para la fines de su cargo lo que configuraría un daño y una falta de rigor en el tema meramente técnico por profesionales dedicados a temas administrativos y se generaría un perdida de la naturaleza técnica de un cargo que bienes puede ser o reformado y especializado desde todos los puntos de vista si se quiere y este análisis no ha sido ejecutado sobre las implicaciones de modificar este tipo de objetivos del cargo con profesionales técnicos ocupados en funciones Administrativas y de supervisión desconocido los principios de los cargos y de los objetivos técnicos de cada cargo que lleve esta naturaleza. •Riesgo Disciplinario y Fiscal: Según el Consejo de Estado, un supervisor o estructurador responde con su patrimonio por errores en la liquidación o estudios de mercado. Imponer esta carga a un técnico especializado en datos espaciales lo expone a sanciones por falta de competencia, ya que su perfil profesional no le permite discernir sobre formalidades plenas del contrato.	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	No	Teniendo en cuenta su afirmación, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 1 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados.

63	2025-12-23	Nestor Roldan	Profesional Especializado Código 222 Grado 10 II – ÁREA FUNCIONAL: SUBGERENCIA DE OPERACIONES Funcion #5-II La función descrita pretende que el personal técnico asuma la estructuración jurídica, financiera y administrativa de los contratos, además de su liquidación. 3. Invasión de Competencias y Desvío de la Misión IDECA El Decreto 608 de 2022 es claro: IDECA es el Secretariado Técnico de la infraestructura de datos. •IDECA como Articulador, no como Operador Contractual: La misión de IDECA es garantizar que los datos fluyan. Si la Subgerencia de Operaciones se convierte en una "unidad de contratación de insumos para terceros", se produce una Invasión de Competencias. Los procesos de adquisición de cartografía para el Distrito deben ser liderados por las áreas estratégicas de la UAECOD o las entidades solicitantes, usando a IDECA únicamente como validador de estándares técnicos, no como ejecutor del proceso administrativo. •Mala Interpretación del Rol: Interpretar que IDECA debe gestionar el ciclo de vida del contrato (desde el estudio de mercado hasta la liquidación) confunde la asistencia técnica con la gestión administrativa. Esta última es resorte de las gerencias corporativas que poseen los perfiles jurídicos y contables para tal fin y por su competencia de ejecutor de presupuesto y de los mismos procesos contractuales debe liderar estos temas desde la figura administrativa y no desde la figura técnica. 4. Impacto en el Perfil y Acceso al Empleo Público Agregar estas funciones impacta gravemente los principios de la función pública: 1.Exigencia de Conocimientos Especializados no Remunerados: Se demanda un conocimiento profundo en leyes de contratación (Ley 80, Ley 1150, Decreto 1082) que no corresponde a la formación de un Ingeniero Catastral o Geodesta de Cartógrafo o especialista SIG . Esto altera la Igualdad en el Empleo Público, pues se evalúa al funcionario por metas contractuales y no por metas de geoprocuremento o gestión de información Geográfica. 2.Ineficiencia Institucional: El tiempo que el experto técnico dedica a "estudios de mercado" y "liquidaciones" en SECOP es tiempo que se le resta a la analítica de datos y la interoperabilidad, corazón de la IDECA. Esto genera un detrimento en la calidad de la información geográfica de Bogotá. 3.Inconsistencia del Manual de Funciones: Si el manual de funciones de la UAECOD asigna tareas de liquidación contractual a subgerencias misionales, dicho manual podría ser objeto de Nulidad Simple ante la jurisdicción contencioso-administrativa por contradecir la estructura orgánica y las competencias definidas en los decretos distritales. Concepto Final: La función agregada representa una clara desviación funcional y una extralimitación de competencias. El personal de la Gerencia de IDECA debe aportar el Anexo Técnico (el "qué" y el "cómo" del dato), pero la gestión precontractual, contractual y post-contractual (el "trámite legal y financiero") debe permanecer en las áreas administrativas y jurídicas para garantizar el cumplimiento de la ley y la especialidad de la Infraestructura de Datos Espaciales.	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	No	Teniendo en cuenta su afirmación, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 1 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados.
64	2025-12-23	Nestor Roldan	Profesional Especializado Código 222 Grado 10 II – ÁREA FUNCIONAL: SUBGERENCIA DE OPERACIONES Funcion #4 -II 2". Concepto sobre la Supervisión de Contratos y Carga Administrativa Asignar la supervisión integral (técnica, jurídica, financiera y administrativa) a funcionarios de la Gerencia de IDECA basándose en que son "procesos administrativos con base técnica" presenta fallas legales. •Invasión de Competencias Internas: La supervisión jurídica y administrativa demanda conocimientos especializados en la Ley 80 de 1993 y el manejo de plataformas como SECOP II. Desplazar esta responsabilidad de las áreas jurídicas/administrativas de la UAECOD hacia las subgerencias técnicas de IDECA satura el perfil misional con tareas de soporte estratégico. •Riesgo Disciplinario: Un funcionario técnico que realiza supervisión jurídica sin la formación debida asume una responsabilidad fiscal y disciplinaria por la cual la entidad no le ha provisto competencia. Según el Manual de Supervisión de Función Pública, la supervisión debe asignarse según la afinidad del conocimiento. •Riesgo de excesos de trabajo: los profesionales que deban asumir estos temas deben destinar a estas actividades muchas jornadas y tiempo en procesos que demandan mucho tiempo y que deslegitiman o degradan la función técnica de los perfiles profesionales, porque se dedican mucho tiempo a funciones meramente administrativas, financieras y jurídicas que va en desmejoramiento de la calidad del trabajo y si a esto se le suma en exceso de trabajo se desestimula el interés de ser parte de estos equipos de trabajo. Estos tiempos estarían quedando fuera de los estudios de métricas de demanda de tiempo para las funciones y procesos de las UAECOD que actualmente está desarrollando la firma, RACIONALISAR SAS. •Riesgo de plazas de trabajo vacíos o sin candidatos ni internos ni externos y si de personal en provisionalidad o a contrato lo cual llevaría a prácticas clientelistas y politiqueras incurriendo en riesgos de corrupción administrativa como actualmente cayo la UAECOD teniendo una planta de solo 430 funcionarios (alrededor) y que según el estudio de carga anterior arrojo que la planta de UAECOD debería estar en alrededor de 600 o más unos 650 y que los procesos contractuales hoy están en número de contratos reiterados o continuos en un número de 250 a 300 en los últimos años lo que denota necesidad de más funcionarios de carrera administrativa. •Impacto de póliza de aseguramiento: debido a funciones de riesgo en el desempeño de funciones de operación de estos equipos con cobertura del equipo o VANS, así como de la cobertura de la persona en razón a que las funciones se desarrollarían de manera hipotética en distintos lugares de la ciudad que tienen ciertas condiciones de seguridad tanto para la persona que lo opera así como del equipo de operarios que no son pocos y así mismo del transporte y de los mismos equipos que son los que llevan las cámaras y sensores que se transportan. Es decir, es un riesgo que debe estar cubierto en todos los temas. •Impacto en el nivel de carga laboral por un mismo salario: IDEM •Impacto en niveles salariales: IDEM	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	No	Teniendo en cuenta su afirmación, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 1 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados.

65	2025-12-23	Unión Distrital de Trabajadores - UDT	Observaciones al Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de los empleos de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital 2025 realizadas en documento adjunto. 1. Ajuste de Núcleos Básicos del Conocimiento (NBC): Se observa que algunos cargos exigen NBC muy amplios (ej. "Ciencias Sociales y Humanas" para el/la director/a). (...) 2. Actualización de competencias transversales: Aunque el documento cita la Resolución 667 de 2018, se debe verificar que las competencias de "Negociación" y "Argumentación" se integren de forma explícita en todos los cargos que tienen funciones de supervisión o atención al público. 3. Insuficiente fortalecimiento de los propósitos principales de los empleos públicos: Algunos cargos tienen propósitos muy operativos que no reflejan el impacto estratégico en la misión institucional. Se recomienda redactar propósitos que vinculen la función directamente con el servicio al ciudadano. 4. Ensenos inmobiliarios: No se evidencia una función robusta sobre el uso de métodos indirectos o colaborativos para la actualización permanente, limitándose en gran medida a la "captura en campo" tradicional. No se refleja en este proyecto de Manual de Funciones y Competencias Laborales de la UAECD su acorde con los procesos, procedimientos y metodologías para la gestión y/o operación catastral. 5. Catastro multipropósito: Si bien se menciona el enfoque multipropósito, el proyecto de Manual de Funciones y Competencias Laborales de la UAECD carece de funciones específicas sobre la articulación de la información catastral con el Registro de la Propiedad y otras bases de datos para fines de restitución de tierras o formalización. 6. Insuficiente justificación para la Modernización Institucional: De acuerdo con los requerimientos tecnológicos de los últimos años, se evidencia que este Manual de Funciones y Competencias Laborales de la UAECD adolece de atención a temas como la modernización de la plataforma tecnológica, la seguridad de la información e informática y el respaldo tanto de los activos de información e intangibles como la continuidad del negocio y, en general, de la modernización que la UAECD está requiriendo para la automatización o semi automatización e innovación de procesos acorde con los desafíos que debe afrontar la entidad y la ciudad. (...) 7. Asignación de funciones a empleos públicos que no corresponde al nivel jerárquico de empleo: Debe asignarse la función propuesta al empleo Profesional Universitario Código 219 Grado 05 de la Gerencia Comercial y Atención al Ciudadano (GCAC) de la UAECD a un profesional especializado, en razón a que la inclusión de la función de "Definir líneas de mercadeo, comercialización, y costos de producción de los productos y/o servicios institucionales, conforme a los requerimientos, las normas vigentes y las solicitudes de los usuarios" corresponde a un empleo de mayor nivel jerárquico que requiere un perfil con conocimiento y experiencia especializados (...) 8. En visión estratégica, liderazgo y planificación: estas funciones deben ser asumidas, exclusivamente, por parte de las Gerencias y Subgerencias de la UAECD, en razón a su rol de direccionamiento, definición de lineamientos y objetivos perseguidos por la Dirección General de la entidad y la Alcaldía Mayor de Bogotá. (...) 9. Contratación y custodia de bienes: Se repiten funciones transversales de "adecuada custodia y cuidado de bienes" sin especificar responsabilidades sobre activos intangibles como las licencias de software especializado y las bases de datos geográficas, que son los bienes (activos de información y conocimiento) de mayor valor de la UAECD. Sin perjuicio de eso, debe eliminarse esta función transversal sobre "Realizar la adecuada custodia y cuidado de los bienes, elementos, documentos e información producida y/o entregada en el desarrollo de sus actividades conforme a los lineamientos internos y la normativa vigente" (...) 10. idoneidad en ejercicio de la contratación: Existe una deficiencia en la descripción de las funciones de "Supervisar o realizar actividades de apoyo a la supervisión de los contratos que le sean asignados ejerciendo todas las actividades propias del control y cumplimiento de las obligaciones. Ejercer las funciones de adecuada custodia del activo del	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	NO	Respuesta a la pregunta No. 1: Teniendo en cuenta su afirmación respecto al NBC de arquitectura y afines, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 31, literal b. del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados. De igual manera, respecto a su observación del NBC de contaduría, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 17 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados. Respuesta a la pregunta No. 2: De acuerdo con lo indicado en la Resolución 0667 de 2018, las competencias comportamentales asociadas al proceso de relacionamiento con el ciudadano fueron incluidas en el proyecto de Manual de Funciones y Competencias Laborales publicado para comentarios de la ciudadanía, en los empleos asociados a la Subgerencia de Participación y Atención al Ciudadano, de acuerdo con el nivel jerárquico, según lo señalado en la resolución antes mencionada. Respuesta a la pregunta No. 3: El proyecto de manual propuesto, es el resultado de las mesas de trabajo realizadas con los jefes de cada una de las dependencias y con el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, por parte de la Subgerencia de Talento Humano, entidad esta que proporcionó el acompañamiento técnico para el desarrollo del documento observado. Respuesta a la pregunta No. 4: El proyecto de Manual de Funciones y Competencias Laborales de la UAECD se encuentra articulado con el marco normativo vigente para la gestión catastral, el cual habilita la aplicación de métodos directos e indirectos para las actividades de actualización catastral, en concordancia con lo establecido en la Ley 1955 de 2019 y su reglamentación asociada. Es importante precisar que el Manual tiene como propósito definir responsabilidades y competencias del talento humano, las cuales deben ser desarrolladas en el marco normativo vigente, pero el mismo no describe procedimientos operativos o metodológicos específicos. Dichos aspectos técnicos —incluidos los métodos indirectos, colaborativos o de actualización apoyada en fuentes externas— se desarrollan en los manuales de procesos, procedimientos, protocolos y lineamientos técnicos institucionales que complementan la operación catastral. En ese sentido, el Manual no limita ni excluye el uso de métodos indirectos o colaborativos, toda vez que se insiste de manera respetuosa que las competencias, funciones y responsabilidades de los funcionarios se desarrollan de conformidad con la normativa, manuales, procesos, procedimientos y lineamientos vigentes expedidos a nivel nacional, distrital y por la Entidad, en este orden de ideas, los mencionados métodos se encuentran implícitos dentro de las funciones relacionadas con la gestión, análisis y actualización permanente de la información catastral, garantizando la flexibilidad operativa y la adopción de diversas estrategias de captura y mantenimiento de datos conforme a las necesidades del territorio. Respuesta a la pregunta No. 5: El Manual de Funciones y Competencias Laborales define las responsabilidades de los empleos de la Gerencia IDECA desde una perspectiva estratégica y funcional, permitiendo adaptabilidad frente a la evolución tecnológica, la transformación digital y los lineamientos normativos del Distrito Capital. En esa lógica, el documento no desarrolla en detalle los aspectos operativos ni los componentes técnicos de interoperabilidad, seguridad de la información geográfica, arquitectura de datos, territorios inteligentes o implementación de estándares ISO/TC 211, dado que estos son abordados de forma específica en los marcos técnicos, políticas de datos, lineamientos de interoperabilidad y demás instrumentos operativos de la entidad. Es importante precisar que el enfoque multipropósito y la articulación con el Registro de la Propiedad, así como con otras bases de datos para fines de formalización o restitución de tierras, no se excluye del alcance funcional. Dichos elementos se encuentran integrados dentro de las funciones generales asociadas a la administración y gestión de la información geoespacial y catastral, habilitando que su desarrollo se concrete a través de los instrumentos técnicos complementarios. En consecuencia, el Manual garantiza el marco competencial que soporta la implementación de tecnologías emergentes, la consolidación de la Infraestructura de Datos Espaciales del Distrito Capital – IDECA y el fortalecimiento de los servicios digitales, asegurando que los equipos cuenten con roles flexibles, pertinentes y alineados con el enfoque de Catastro Multipropósito y con la integración de información interinstitucional para múltiples usos del territorio. Respuesta a la pregunta No. 6: de conformidad con la normatividad y la guía del DAFP el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales es una herramienta de gestión de talento humano que permite establecer las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de las instituciones públicas; así como los requerimientos de conocimiento, experiencia y demás competencias exigidas para el desempeño de estos. Es, igualmente, insumo importante para la ejecución de los procesos de planeación, ingreso, permanencia y desarrollo del talento humano al servicio de las organizaciones públicas. En este contexto el Manual de Funciones y Competencias Laborales de la UAECD está orientado a definir las funciones esenciales y las competencias requeridas para el ejercicio de los empleos públicos, por lo que no desarrolla en detalle aspectos específicos sobre infraestructura tecnológica, seguridad de la información, continuidad del negocio o modernización institucional. Los temas relacionados con transformación digital, fortalecimiento tecnológico, protección de activos de información y continuidad operativa se gestionan mediante instrumentos complementarios como los planes estratégicos institucionales, lineamientos técnicos, políticas de seguridad y el Plan Estratégico de Talento Humano, en el cual se contemplan acciones de capacitación asociadas a tecnologías emergentes y competencias para la quinta revolución industrial (IA, analítica de datos, innovación, gestión del cambio, entre otras). Es importante reiterar que las competencias, funciones y responsabilidades de los funcionarios se desarrollan de conformidad con la normativa, manuales, procesos, procedimientos y lineamientos, entre otros, vigentes expedidos a nivel nacional, distrital y por la Entidad. En ese sentido, el Manual se articula con dichos instrumentos al establecer las funciones y competencias base que permiten que los servidores se vinculen a procesos de automatización, modernización e innovación, sin limitar el avance tecnológico ni las proyecciones estratégicas de la entidad. Respuesta a la pregunta No.7: Teniendo en cuenta su afirmación sobre el empleo Profesional Universitario Código 219 Grado 05 de la Gerencia Comercial y Atención al Ciudadano (GCAC), de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 7 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados. Asimismo, respecto a la observación realizada al empleo de técnico operativo 314-04 de la Subgerencia de Participación y Atención al Ciudadano (SPAC), de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 40 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados. Respuesta a la pregunta No.8: Se precisa que la visión estratégica, liderazgo y planificación, son competencias comportamentales, definidas en el marco de las resoluciones 815 y 0667 de 2018, por lo cual, la incorporación de estas al Manual de Funciones y Competencias Laborales corresponde a lo señalado en la normatividad antes señalada. Respuesta a la pregunta No. 9: Teniendo en cuenta su afirmación, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 12, numeral 4, literal b. del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados. Respuesta a la pregunta No. 10: Teniendo en cuenta su afirmación, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 1 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados. Respuesta a la pregunta No. 11: Teniendo en cuenta su afirmación, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 10 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados.
----	------------	---------------------------------------	---	------------	-------------------------------	----	---

propias del control y seguimiento técnico, administrativo, financiero y jurídico al adecuado desarrollo del objeto del establecimiento, con el propósito que se cumplan las obligaciones contraídas por las partes" y "Adelantar, desde el punto de vista técnico, la gestión precontractual, contractual y poscontractual a las que haya lugar, de acuerdo con las funciones propias del empleo"; no se especifica el nivel de conocimiento técnico necesario para supervisar contratos de alta complejidad, por ejemplo: tecnológica o geográfica. A su vez, no discrimina el nivel jerárquico de los empleos profesionales por su conocimiento, experticia o especialidad. (...) 11. En relación a las funciones incluidas en la Subgerencia de Operaciones de la UAEDD sobre "Pilotar a distancia un dron en función del plan de vuelo previamente realizado" y "Ejecutar las visitas a terreno que se desarrollen en virtud de las actividades del proceso de gestión de información geográfica A todos los cargos profesionales de la subgerencia de operaciones (profesional universitario 219 – 05, profesional especializado 222 – 08 y profesional especializado 222 – 10) se les agregó la función: "Pilotar a distancia un dron en función del plan de vuelo previamente realizado, garantizando el cumplimiento de todas las normas que rigen en la materia, garantizando la realización de pruebas, así como de la gestión de los mantenimientos a los que haya lugar." Y también se exige en los requisitos de formación académica y experiencia un "Certificado de idoneidad como Piloto UAS, expedido por la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil o quién haga sus veces (...)" 12. Creación del empleo Profesional Universitario que no requiera experiencia. (...) 13. Empleos públicos que realizan funciones de coordinación de personal a cargo. (...) 14. En el proyecto de ajuste de Manual de Funciones y Competencias Laborales de la UAEDD se evidencia que existen empleos públicos que realizan las mismas funciones en diferentes niveles y grados, que no corresponde a la cadena de valor (insumo y valor social que impacte a la ciudadanía) y la remuneración es desigual; por consiguiente, se debe establecer la diferencia funcional acorde con el nivel de complejidad de la labor o de responsabilidad. Entre otros, se tiene que el empleo de conductor código 480 grado 03 realiza la misma función que conductor código 480 Grado 05, vulnerando el principio de trabajo igual salario igual. Casos como este se presenta en empleos de las Subgerencias de la Gerencia de Información Catastral. 15. Desarticulación del proyecto de Manual de Funciones y Competencias Laborales de la UAEDD con el proceso en curso del Rediseño Institucional (...)	planteados. Respuesta a la pregunta No. 12: Teniendo en cuenta su afirmación, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 57, literal c. del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados. Respuesta a la pregunta No. 13: actualmente en la UAEDD no existen grupos de trabajo constituidos en la planta de personal con servidores del nivel profesional asignado a la coordinación de estos. Así mismo, es de señalar que las responsabilidades de coordinación de grupos de trabajo no son funciones que se asignen en el marco del manual de funciones, más bien corresponde al acto administrativo que conforma el grupo de trabajo que se pretende establecer, por lo cual, así se contara con grupos de trabajo al interior de la entidad, no correspondería a la asignación de estas funciones en el marco del documento sobre el cual se están atendiendo sus observaciones. De otra parte y teniendo en cuenta su afirmación, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 53 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados. Empleos públicos con diferentes niveles y grados con funciones iguales, que vulnera el principio de trabajo igual y salario igual. Respuesta a la pregunta No. 14: para el empleo que señala, la Subgerencia de Talento Humano ha identificado la necesidad de realizar una revisión particular, sin embargo, la modificación de la denominación salarial y alcance funcional del empleo de conductor corresponde a un proceso de rediseño institucional, que tal como se señaló anteriormente, se sale del alcance del documento presentado. Así bien, este asunto particular está siendo revisando por el proveedor, realizando un análisis exhaustivo en cuanto a las posibles soluciones a esta situación, en el marco de las posibilidades normativas y presupuestales con las que cuenta la entidad. Respuesta a la pregunta No. 15: Una vez revisados los documentos presentados y que actualmente se encuentran adjunto a la citación de socialización del proyecto del documento versus el documento señalado y con relación a lo citado en su escrito, se encontró lo siguiente: - Para el caso del empleo Jefe de la Oficina de Planeación y Aseguramiento de Procesos, se mantiene el propósito del empleo socializado en las reuniones con las organizaciones sindicales. Con relación a las funciones, en el documento publicado para comentarios de la ciudadanía se excluyó la función "10. Ejercer la Secretaría Técnica del Comité Institucional de Gestión y Desempeño". Lo anterior se realizó luego de las mesas técnicas adelantadas con el DASCDD en las cuales, ese departamento señaló que dicha función debía ser contemplada en el marco de lo relacionado con el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y no como parte integral del Manual de Funciones y Competencias Laborales. - Con relación al empleo Subgerente de Participación y Atención al Ciudadano, en el documento publicado para comentarios se adiciona el NBC de Ingeniería Agrícola, Forestal y afines en comparación con el documento socializado con las organizaciones sindicales. Lo anterior considerando que el Manual de Funciones y Competencias Laborales que se encuentra vigente actualmente contempla dicho NBC y no existe la intención de excluirlo del perfil del empleo por lo cual se debe mantener. - Frente al caso del empleo de Profesional Universitario, Código 219 Grado 04, se adicionó la función de "7. Ejecutar la gestión integral de clientes dentro del plan de mercadeo y comercialización de los productos y servicios ofertados por la Unidad." dado que se identificó la necesidad de contar con un apoyo desde el nivel profesional, en la implementación de estrategias de fortalecimiento del portafolio institucional, la trazabilidad de requerimientos de usuarios y la retroalimentación desde el territorio para el mejoramiento continuo de los servicios prestados. - En lo relacionado con la inclusión del NBC de Ingeniería Agrícola, Forestal y Afines a la Gerencia Catastral, Subgerencia de Información Física y Jurídica y Subgerencia Económica, se realizó de acuerdo con lo siguiente: se incorpora un nuevo Núcleo Básico del Conocimiento (NBC) con el propósito de ampliar el espectro de formación profesional aplicable al empleo, en concordancia con las competencias requeridas para el fortalecimiento de los procesos misionales de la dependencia. Dicho NBC pertenece al área de conocimiento "Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo y afines", alineada con los núcleos previamente establecidos para el empleo en mención. Su inclusión se fundamenta en que los profesionales egresados de estas disciplinas poseen conocimientos especializados en temas como el uso y aprovechamiento del suelo, diseño y ejecución de proyectos de infraestructura, así como en la gestión, planificación y evaluación de proyectos, elementos que aportan de manera significativa a la gestión técnica y estratégica que adelanta la dependencia. En este sentido, la Gerencia de Información Catastral y sus subgerencias, tienen como función la gestión correspondiente a la revisión, análisis y procesamiento de la información relacionada con el desarrollo inmobiliario de la ciudad, por lo cual, resulta oportuno contar con profesionales cuya formación le permita identificar procesos como los que se señalan anteriormente, relacionados con la gestión y uso del suelo, así como la destinación de este en un proceso de desarrollo urbanístico. - Para lo relacionado con el empleo de Profesional Especializado, Código 222, Grado 10 de la Subgerencia Física y Jurídica, se definieron funciones orientadas a la gestión jurídica de las obligaciones propias de la dependencia, las mismas que fueron socializadas con las organizaciones sindicales. Así bien, no se establece este como un rol de asesoría, si no de apoyar, desde el conocimiento jurídico a los diferentes procesos que se llevan a cabo dentro de la dependencia, así como a los compañeros que requieran algún tipo de orientación jurídica.
--	--

66	2025-12-23	Nestor Roldan	Observaciones - Profesional Especializado Código 222 Grado 10 II – ÁREA FUNCIONAL: SUBGERENCIA DE OPERACIONES Funcion #4 -III – 3. Invasión de Competencias y Desviación de Funciones en IDECA De acuerdo con el Decreto 608 de 2022 y el Acuerdo Distrital 130 de 2004, la misión de IDECA es la articulación y estandarización, no la gestión administrativa de contratos de terceros. •Invasión de Competencias: Los procesos de contratación (precontractual y poscontractual) son de resorte de las áreas administrativas o jurídicas de la UAECD. Obligar a la Gerencia técnica de IDECA a gestionar el SECOP y la estructuración jurídica de procesos de terceros invade la órbita de las subdirecciones de gestión corporativa. •Impacto Técnico: Al desviar el talento humano de IDECA hacia tareas de supervisión administrativa, se afecta el cumplimiento de los ejes misionales (interoperabilidad, publicación de datos y analítica). Esto se interpreta como una Mala Interpretación de la IDECA, viéndola como una "unidad de compras" de cartografía en lugar de un "coordinador de datos". 4. Concepto Jurídico y Técnico Inhabilidad y Riesgo: No existe una "inhabilidad" legal en el sentido estricto de impedimento para contratar, pero sí una inconsistencia normativa y un alto riesgo disciplinario. Un supervisor responde penal y fiscalmente por omisiones en el control administrativo y financiero. Si el perfil técnico de IDECA no posee los conocimientos especializados en Ley 80 y plataformas SECOP, la entidad está induciendo al error y exponiendo al funcionario a sanciones por falta de diligencia. Conclusión: La función de supervisión debe ser congruente con la naturaleza técnica del cargo. La UAECD debe garantizar que los procesos administrativos de contratación sean gestionados por las áreas estratégicas y administrativas, permitiendo que IDECA actúe únicamente como apoyo técnico para validar que el producto contratado cumpla con los estándares de la infraestructura de datos, sin asumir la carga administrativa, jurídica y financiera que desnaturaliza su rol institucional. fuentes normativas y jurisprudenciales vigentes a diciembre de 2025 que sustentan el análisis sobre la legalidad de las funciones laborales, la supervisión de contratos y el marco de IDECA: 1. Marco Normativo de IDECA y Bogotá •Decreto 608 de 2022 (Reglamentación IDECA): Establece el objeto, gobernanza y funciones de la Infraestructura de Datos Espaciales de Bogotá. •Acuerdo Distrital 130 de 2004: Acto administrativo de creación de IDECA que define su naturaleza como instancia de coordinación. •Manual de Funciones de la UAECD (Resolución 0368 de 2024): Documento vigente que detalla las competencias asignadas a cada cargo dentro de Catastro Distrital. •2 2. Normatividad de Contratación y Supervisión (Estado Colombiano) •Ley 80 de 1993 (Estatuto General de Contratación): Ley base que regula la actividad contractual y las obligaciones de las partes. •Ley 1474 de 2011 (Estatuto Anticorrupción): Define en su artículo 83 la obligatoriedad y el alcance de la supervisión e interventoría. •Manual de Supervisión e Interventoría de Función Pública: Guía técnica sobre las responsabilidades administrativas, financieras, jurídicas y técnicas. •Guía para la Supervisión de Contratos de Colombia Compra Eficiente: Repositorio oficial con manuales sobre el uso de SECOP II y gestión contractual. 3. Normas Empleo •Decreto 1083 de 2015 •https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=214310	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	No	Teniendo en cuenta su afirmación, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 1 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados.
67	2025-12-23	Nestor Roldan	MF - Profesional Especializado Código 222 Grado 10 II – ÁREA FUNCIONAL: SUBGERENCIA DE OPERACIONES Funcion #8 La asignación de funciones en el sector público no es discrecional; debe respetar el núcleo esencial del cargo y la misión de la entidad (Art. 19 de la Ley 909 de 2004). •Desnaturalización del Cargo: IDECA es, por definición normativa (Decreto 608 de 2022), un articulador de información. Convertir un cargo de analítica o gestión de infraestructura en un cargo de "operador de campo" para validación física a terreno desvirtúa el perfil profesional. Esto se denomina Desviación de Funciones, ya que se utiliza un recurso humano de nivel profesional/estratégico para tareas técnicas operativas que no guardan relación con el propósito de "gestión de infraestructura de datos". •Principio de Especialidad: Las normas de calidad (como la Norma Técnica de Calidad NTC 5800 para datos geográficos) establecen que la evaluación de calidad debe ser sistemática. Si IDECA asume la ejecución de visitas a terreno para validar la producción de terceros, deja de ser un gestor de estándares para convertirse en un ejecutor de interventoría técnica. 2. Invasión de Competencias y Extralimitación Funcional El análisis del Decreto 608 de 2022 y el Acuerdo 130 de 2004 revela lo siguiente: •Invasión de Competencias: La producción de datos y la verificación física en terreno es responsabilidad del miembro productor (ej. Secretaría de Movilidad, Ambiente, etc.) o del contratista de producción primaria. Al obligar a los técnicos de la Subgerencia de Operaciones de IDECA a realizar visitas a terreno, la UAECD está asumiendo cargas operativas que legalmente corresponden a las entidades dueñas de los datos o a empresas de interventoría externa contratadas bajo la Ley 80 de 1993. •Extralimitación Funcional: La misión de IDECA es la interoperabilidad. La validación de campo (terreno) es un proceso de "captura" o "verificación de producción", no de "integración de datos". Exigir esta función a la Gerencia de IDECA es una extralimitación, pues la Secretaría Técnica debe auditar el metadato y el estándar, no realizar el levantamiento físico del activo. 3. Concepto sobre la Mala Interpretación de IDECA como Ejecutor Existe una interpretación errónea al ver a IDECA como una "unidad de campo". 1.Impacto en la Especialidad: Los perfiles de IDECA están diseñados para la gestión de modelos de datos, arquitectura de sistemas geográficos y analítica espacial. Obligarlos a ejecutar desplazamientos a terreno y supervisión de contratos de producción primaria satura la capacidad técnica de la entidad en tareas administrativas y operativas de bajo valor agregado para la infraestructura. 2.Responsabilidad Civil y Riesgos: La ejecución de visitas a terreno implica riesgos de seguridad y salud en el trabajo, así como responsabilidades legales sobre el "recibo a satisfacción" de productos. Si el Manual de Funciones de la UAECD (Resolución 0368 de 2024) no contempla estos riesgos para el perfil de IDECA, la entidad incurre en una falla en la gestión del empleo público. 3.Vulneración del Mérito: Al incluir funciones de operación de campo en cargos que fueron convocados o creados para la gestión de datos espaciales, se vulneran las condiciones de igualdad comunicadas en los procesos de selección (meritocracia), ya que se altera el objeto del trabajo sin el sustento técnico que justifique por qué un "Gestor de Infraestructura" debe ser ahora un "Operador de Terreno".	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	No	La UAECD ha identificado la necesidad de robustecer las capacidades técnicas para la gestión de información geográfica y la producción cartográfica, lo que implica la participación de profesionales en actividades de validación en campo, pilotaje de UAS y supervisión contractual asociada a procesos técnico-operativos. Dichas funciones no constituyen una desnaturalización del empleo, en tanto guardan conexidad directa con el proceso de obtención, verificación y aseguramiento de calidad de la información espacial requerida para la gestión catastral y la Infraestructura de Datos Espaciales del Distrito. Por otra parte, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 1 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados.

68	2025-12-23	Nestor Roldan	MF - Profesional Especializado Código 222 Grado 10 II – ÁREA FUNCIONAL: SUBGERENCIA DE OPERACIONES Funcion #8-I 4. Conclusión Técnica Inclusión de la función de "ejecutar visitas a terreno" en la Gerencia de IDECA es normativamente inconsistente. •Efecto: Genera una carga de supervisión administrativa que debería ser resuelta mediante Interventorías Externas o por las áreas de apoyo de la UAECD. •Impacto: Desvía a la Gerencia de su rol de Secretaría Técnica, afectando la gobernanza de datos del Distrito. •Recomendación: Estas actividades deben ser manejadas como procesos de apoyo técnico mediante anexos técnicos específicos en contratos de terceros, donde IDECA actúe como validador de oficina de los resultados de calidad, pero nunca como el ejecutor físico de la validación en terreno, ya que esto último está por fuera de su propósito misional de descubrimiento, acceso y reutilización de información geoespacial.	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	No	La UAECD ha identificado la necesidad de robustecer las capacidades técnicas para la gestión de información geográfica y la producción cartográfica, lo que implica la participación de profesionales en actividades de validación en campo, pilotaje de UAS y supervisión contractual asociada a procesos técnico-operativos. Dichas funciones no constituyen una desnaturalización del empleo, en tanto guardan conexidad directa con el proceso de obtención, verificación y aseguramiento de calidad de la información espacial requerida para la gestión catastral y la infraestructura de Datos Espaciales del Distrito. Por otra parte, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 1 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados.
69	2025-12-23	Nestor Roldan	MF - Profesional Especializado Código 222 Grado 10 II – ÁREA FUNCIONAL: SUBGERENCIA DE OPERACIONES Funcion #8 Incluir la operación o pilotaje de drones (UAS) como una función laboral en la Infraestructura de Datos Espaciales del Distrito Capital (IDECA), contrastándola con su marco normativo vigente en 2025 resulta inconveniente por la concreción de varias situaciones que generarían falta de rigor normativo y diversos efectos a la luz de la misionalidad y las funciones que se pretende configurar con estos cambios así: El marco legal de IDECA, definido por el Acuerdo Distrital 130 de 2004 y actualizado mediante el Decreto 608 de 2022, establece que su naturaleza es de articulación y coordinación, no de producción primaria masiva de datos como se quiere configurar con esta función de pilotear y capturar y producción información, con base en vuelos operados por personal de la Gerencia y Subgerencias de Operaciones y de Análisis de Datos donde esta dependencias como gestoras de la información Geográfica del distrito bajo la figura de IDECA como la secretaria Técnica de la Infraestructura y no como otra figura. •Propósito Misional: IDECA tiene como fin principal integrar, estandarizar y facilitar el acceso a la información generada por los miembros del distrito. El Decreto 608 de 2022 refuerza que los miembros de IDECA son los custodios y responsables de la recolección y mantenimiento de sus propios datos. •Función de la UAECD: La Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital (UAECD), como coordinadora de IDECA, debe "articular la producción" y "racionalizar mecanismos de intercambio", pero la norma no la faculta explícitamente para sustituir a las entidades en la captura de campo (como el pilotaje de drones para fines ajenos a su gestión interna). Luego de hacer una reseña de los alcances de las normas vigentes se hace un análisis de los efectos que se presentan y los posibles elementos que se impactarían o se generarían con la inclusión de este tipo de propuestas de funciones: 1°. Invasión de Competencias, Extralimitación Funcional y Desviación de Funciones con La inclusión de una función de "pilotaje a distancia de drones" con requisitos de certificación de la Aeronáutica Civil (RAC 100) para una subgerencia operativa de IDECA presenta los siguiente riesgos e inconsistencias legales: •Invasión de competencias : Este tipo de funciones son netamente competencia de una dependencia actual o nueva que tenga este rol y que sería una dependencia colaboradora de la institución y de la infraestructura para efectos de aporte de datos de la ciudad contribuyendo con la producción de datos para la misionalidad de catastro contribuiría al apoyo de datos o de insumos para obtención de datos de la infraestructura o bien podría llevarse de manera coordinada con el IGAC mediante la figura de convenios por los temas de principios de economía, principios de planeación y atendiendo a temas de evitar duplicidad de procesos conjuntamente como se ha llevado por convenios como los llevados conjuntamente con la FAC e IGAC. •Desviación del Propósito: Si la función implica que IDECA asuma el rol de productor primario de insumos cartográficos para otras entidades, se estaría contraviniendo el modelo de "trabajo colaborativo" donde cada entidad produce y IDECA integra. •Principio de Especialidad:	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	No	Teniendo en cuenta su afirmación, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 1 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados. Respecto a su observación de la función de pilotaje de drones, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 10 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados
70	2025-12-23	Nestor Roldan	MF - Profesional Especializado Código 222 Grado 10 II – ÁREA FUNCIONAL: SUBGERENCIA DE OPERACIONES Funcion #8-II Incluir la operación o pilotaje de drones (UAS) como una función laboral en la Infraestructura de Datos Espaciales del Distrito Capital (IDECA), contrastándola con su marco normativo vigente en 2025 resulta inconveniente por la concreción de varias situaciones que generarían falta de rigor normativo y diversos efectos a la luz de la misionalidad y las funciones que se pretende configurar con estos cambios así: ... •Principio de Especialidad: En Colombia, el Instituto Geográfico Agustín Codazzi (IGAC) es la autoridad nacional certificada y responsable de la producción cartográfica oficial con drones bajo los estándares emitidos por la misma. Asignar estas tareas a IDECA sin un cambio en su objeto legal podría interpretarse como una extralimitación de funciones con el agravante que la toma de información con Dron es más puntual para el distrito y estos proyectos serían muy puntuales de acuerdo con procesos internos y si se requiriera toma de imágenes y obtención de cartografía se tendría que acudir a tomar fotografía aérea y otros productos conjuntamente con el IGAC por los temas de cobertura y de otro lado la extracción o producción de información derivada de estos requeriría de personal suficiente y con experiencia de este tipo de procesos de manera constante y de espacios de trabajo donde tener el medio de producción de dichos datos y como es bien sabido la UAECD lo que no cuenta es ni con espacios ni con personal suficiente y esto requeriría de múltiples perfiles y personal profesional que lo cubra. Adicional que este proceso de producción no está en el Sistema de Gestión de Calidad y no tiene un procedimiento ni en sus comienzos, ni que decir de los demás temas requeridos para una producción cartográfica bajo el cumplimiento de las normas emitidas por el IGAC en estos temas, generando una especie de vacío o de no cumplimiento normativos. •Riesgo Jurídico-Laboral: Exigir un "Certificado de Idoneidad como Piloto UAS" para un cargo cuyo propósito original es la gestión de datos espaciales altera la naturaleza del empleo. Según la normativa de función pública, las funciones deben guardar relación directa con el núcleo esencial del cargo y la misión de la entidad y de acuerdo con los núcleos base de conocimientos. 2°. Impacto en el Acceso al Empleo Público y el Mérito La inclusión de requisitos altamente específicos (como el Certificado de Idoneidad UAS) y funciones administrativas- contractuales pesadas genera los siguientes efectos: •Barrera de Acceso y Principio de Igualdad: Exigir un certificado de piloto UAS para un cargo cuya naturaleza es la analítica o la operación de datos espaciales impone una barrera técnica que no es razonable ni proporcional. Esto vulnera el derecho fundamental al acceso al desempeño de funciones y cargos públicos (Art. 40 CN), al excluir perfiles idóneos en cartografía y geodesia que no poseen una licencia de aviación civil. •Desnaturalización de las Equivalencias: La ley de empleo público permite compensar formación por experiencia. Sin embargo, una licencia de la Aerocivil es un requisito habilitante de seguridad aérea, no una formación académica tradicional, lo que impide aplicar las equivalencias estándar y desequilibra la competitividad del mérito. •Impacto de póliza de aseguramiento: ...	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	No	Teniendo en cuenta su afirmación, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 10 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados

71	2025-12-23	Nestor Roldan	MF - Profesional Especializado Código 222 Grado 10 II – ÁREA FUNCIONAL: SUBGERENCIA DE OPERACIONES Funcion #8-II Incluir la operación o pilotaje de drones (UAS) como una función laboral en la Infraestructura de Datos Espaciales del Distrito Capital (IDECA), contrastándola con su marco normativo vigente en 2025 resulta inconveniente por la concreción de varias situaciones que generarían falta de rigor normativo y diversos efectos a la luz de la misionalidad y las funciones que se pretende configurar con estos cambios así: ... •Impacto de póliza de aseguramiento: debido a funciones de riesgo en la operación de estos equipos con cobertura del equipo o VANS, así como de la cobertura de la persona en razón a que las funciones se desarrollarían de manera hipotética en distintos lugares de la ciudad que tienen ciertas condiciones de seguridad tanto para la persona que lo opera así como del equipo de operarios que no son pocos y así mismo del transporte y de los mismos equipos que son los que llevan las cámaras y sensores que se transportan. Es decir, es un riesgo que de debe estar cubierto en todos los temas. 3. Concepto sobre la Mala Interpretación de IDECA como Productor Existe una confusión conceptual entre gestionar una infraestructura de datos y producir los datos. Concepto Rol de IDECA (Correcto) Interpretación Errónea NaturalezaFacilitador, articulador y normalizador.Productor de campo o agencia de aerofotografía. OperaciónGestión de plataformas (Geoportal) y estándares.Ejecución de planes de vuelo y mantenimiento de drones. ResponsabilidadGarantizar la interoperabilidad entre entidades.Generar el insumo base (cartografía primaria). Conclusión: La función de pilotaje de drones, tal como está redactada, parece ajena a la naturaleza de una Infraestructura de Datos Espaciales. Mientras que los miembros de IDECA (como Movilidad o Ambiente) pueden usar drones para sus misiones, IDECA no debería centralizar la operación técnica de vuelo, ya que su fin es la gobernanza del dato, no su captura física. Incluirla genera una inconsistencia normativa que podría derivar en nulidad del acto administrativo por falta de competencia o desviación de poder.	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	No	Teniendo en cuenta su afirmación, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 10 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados
72	2025-12-23	Nestor Roldan	MF - Profesional Especializado Código 222 Grado 10 II – ÁREA FUNCIONAL: SUBGERENCIA DE OPERACIONES Funcion #8-III Interpretación y Recomendación Técnica La interpretación de IDECA como "productor de insumos cartográficos" mediante drones es errónea y contraria al marco normativo de 2025 esta inclusión de funciones puede derivar en los siguientes temas: 1.Habilidad Funcional: Existe una inconsistencia entre la misión de la IDECA (articulación y coordinación, descubrimiento y acceso) y la actividad de pilotaje (generación de insumo). IDECA debe validar la calidad de lo producido por otros, no producirlo ella misma para evitar ser juez y parte en los procesos de calidad y así continuar siendo más protagonista en temas de coordinación y articulación, así como siendo Gestor de la información encontrando mecanismos de hacerla más visible y más usadas con el desarrollo de aplicaciones y mecanismos de mayor acceso, así como gestionando la documentación de los datos y de las capas de información de las instituciones. 2.Sustento Normativo Insuficiente: El manual de funciones de la UAECN no puede amparar funciones que contradigan el decreto de creación de IDECA y que generarían confusión y vacío normativo para su aplicación. Cualquier ajuste debe ser proporcional y guardar relación directa con el perfil profesional de origen y de acuerdo con los núcleos base de conocimiento y de las competencias que tendría que cumplir un profesional que quiera ingresar a este equipo de trabajo desmotivando la participación de profesionales que quieran ingresar a estos cargos y sin la posibilidad de cumplir desde el personal interno se vería en riesgo de vacío en estos cargos y esto sería un proceso en contra del crecimiento del equipo de profesionales que hoy conforman este equipo de trabajo. 3.Impacto Operativo: El desvío de personal especializado en datos hacia el pilotaje de drones y la gestión de contratos administrativos, degrada la capacidad de la ciudad para mantener la interoperabilidad geográfica, afectando el cumplimiento del Plan de Desarrollo Distrital. En resumen: Estas funciones adicionales representan una desviación de las obligaciones misionales, una vulneración a los principios de transparencia y mérito en el empleo público, y una mala interpretación del rol de IDECA como articulador del ecosistema de datos de Bogotá.	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	No	Teniendo en cuenta su afirmación, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 10 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados
73	2025-12-23	seiva@catastrobogota.gov.co	En atención a las funciones trasversales del cargo 219 grado 04 de la subgerencia de Talento Humano, respetuosamente se solicita revisar la inclusión de las funciones señaladas en los puntos 4 y 5 4)"Supervisar o realizar actividades de apoyo a la supervisión de los contratos que le sean asignados ejerciendo todas las actividades propias del control y seguimiento técnico, administrativo, financiero y jurídico al adecuado desarrollo del objeto allí establecido, con el propósito que se cumplan las obligaciones contraídas por las partes. 5. Adelantar, desde el punto de vista técnico, la gestión precontractual, contractual y postcontractual a las que haya lugar, de acuerdo con las funciones propias del empleo". Estas actividades se están asignando sin considerar el perfil ni las competencias propias de los cargos a nivel profesional. La supervisión y el seguimiento técnico, administrativo, financiero y jurídico , exigen una experiencia relacionada propia de los profesionales especializados, asesores , jefes y subgerentes . No obstante, quienes ejecutan actividades de supervisión a nivel directivo cuentan con pólizas que les permite cubrir los riesgos asociados a la supervisión de contratos públicos. Por ser la supervisión un proceso trascendental para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contractuales y la calidad de los servicios, no pueden delegarse a nivel general excediendo el alcance funcional y el propósito del cargo de profesionales universitarios.	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	No	Teniendo en cuenta su afirmación, de manera respetuosa se le invita a consultar la respuesta dada a la pregunta No. 10 del presente documento, toda vez que corresponde a la misma temática y en esta se incluyen las respuestas que la Entidad considera pertinentes de conformidad con los interrogantes y/o comentarios planteados

74	2025-12-23	Nestor Roldan	MF - Profesional Especializado Código 222 Grado 10 II – ÁREA FUNCIONAL: SUBGERENCIA DE OPERACIONES Funcion #8-V Relación de normas y conceptos clave •Decreto 846 de 2021 (estructura y funciones del IGAC como autoridad en cartografía y mapa oficial). [funcionpub...ica.gov.co] - https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=167626 •Resolución 370 de 2021 (IGAC) – Sistema de proyección cartográfica oficial de Colombia; referencia MAGNA SIRGAS. [alcaldiabo...ota.gov.co] - https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=154085 •Resolución 471 de 2020 (IGAC) – Especificaciones técnicas mínimas para cartografía básica (modificada por Res. 529/2020 y Res. 197/2022). [igac.gov.co], [ecompass.co] - https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=167626 •Resolución 1421 de 2021 (IGAC) – Condiciones de validación técnica y oficialización de productos cartográficos de terceros. [igac.gov.co] - https://www.igac.gov.co/transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica/normograma/resolucion-no-471-de-2020 - https://www.ecompass.co/wp-content/uploads/2024/03/resolucion_igac_0471_2020.pdf •Resolución 853 de 2022 (IGAC) – Plan Nacional de Cartografía Básica (PNCB); articulación interinstitucional y validación de productos. [alcaldiabo...ota.gov.co] - https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=127110 •RAC 100 (Aerocivil): Reglamento de operación de UAS, adoptado por Res. 01983 del 27/09/2023, con enmiendas 2024; autoridad aeronáutica y certificaciones. [idc.apddrones.com], [studocu.com] - https://idc.apddrones.com/wp-content/uploads/2023/10/RAC-100-Operacion-de-Sistemas-de-Aeronaves-no-Tripuladas-UAS.pdf --- https://www.studocu.com/co/document/centro-de-estudios-aeronauticos/reglamento-del-aire/rac-100-reglamentacion-de-operacion-de-sistemas-uas-en-colombia/137588563 •Portal Aerocivil – UAS: normatividad y trámites de certificación/autorización UAS. [aerocivil.gov.co] - https://www.aerocivil.gov.co/autoridad_aeronautica/publicaciones/3958/aviacion-no-tripulada-uasdrones/ •Ley 489 de 1998: principios de función administrativa (competencia legal; coordinación). [funcionpub...ica.gov.co] - https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=186 •Consejo de Estado, Sent. 00128/2016: la competencia administrativa debe ser legal, expresa y suficiente (no auto atribución). [funcionpub...ica.gov.co] - https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=78294	27/01/2026	Subgerencia de Talento Humano	No	Agradecemos la remisión de los enlaces y de los insumos jurídicos, los cuales serán tenidos en consideración en los trámites que adelante la entidad.
----	------------	---------------	---	------------	-------------------------------	----	---

ENNIS ESTHER JARAMILLO MORATO
Subgerente de Talento Humano

GLORIA EDITH MARTÍNEZ SIERRA
Gerente Jurídica

Proyectó: Ennis Esther Jaramillo Morato, Subgerente de Talento Humano
Monica Daniela Cortes Muñoz, Profesional Especializado STH
Ximena Rodríguez Oñuentes, Contratista STH
Monica Cabra Bautista, Contratista GJ

Aprobó: Jairo Andrés Revelo Molina - Gerente de Gestión Corporativa