

 UAECD Catastro Bogotá	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2024	Página 1 de 125

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2024

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL

BOGOTÁ, D.C. ENERO 2024

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



 UAECD Catastro Bogotá	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2024	Página 2 de 125

Director

Henry Rodríguez Sosa

Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Eugenio Elías Cortes Reyes
Gerente de Infraestructura de Datos Espaciales IDECA

Elba Nayibe Núñez Arciniegas
Gerente de Información Catastral

Nidia Constanza Ochoa Méndez
Gerente Comercial y de Atención al Ciudadano

Héctor Henry Pedraza Piñeros
Gerente de Tecnología

Luis Javier Cleves González
Gerente de Gestión Corporativa

Fernando Suárez Arias
Gerente de Jurídica

Edgar Stevens Español Morales
Subgerente de Información Física y Jurídica

Luz Stella Barón Calderón
Subgerente de Información Económica

Víctor Alonso Torres Poveda
Subgerente Administrativo y Financiero

Natalia Andrea Sánchez Huertas
Subgerente de Talento Humano

Johanna Carolina González Páez
Subgerencia de Contratación

Jose Ignacio Peña Ardila
Subgerente de Participación y Atención al Ciudadano

Juan Manuel Ángel Cuartas
Subgerencia de Ingeniería de Software

Javier Francisco Fúneme Arias
Subgerencia de Infraestructura Tecnológica

Pedro Alberto Pinzón Montero
Subgerente de Operaciones

Andrea Stefania Grandas Mendoza
Subgerente de Analítica de Datos

Juan Manuel Quiñonez Murcia
Subgerente de Gestión Jurídica

Diana Karina Ruiz Perilla
Jefe Oficina de Control Interno

Paula Andrea Mahecha Mahecha
Jefe Oficina Observatorio Técnico Catastral

Liliana Andrea Hernández Moreno
Jefe Oficina Asesora de Planeación y Aseguramiento de Procesos

Mayiver Méndez Sáenz
Jefe Oficina de Control Disciplinario Interno

Equipo Técnico

Natalia Andrea Sánchez Huertas
Subgerente de Talento Humano

Nellyret Moreno Ramos
Gestor de Capacitación

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2024	Página 3 de 125

Comisión de Personal

Claudia Liliana Dimaté Borda
Representante de los servidores

Luis Javier Cleves González
Representante del Empleador

Luis Fernando Pardo Serrano
Representante de los servidores

Maria Otilia Adán Barreto
Representante del Empleador

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2024	Página 4 de 125

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	7
2. JUSTIFICACIÓN	8
3. OBJETIVOS	11
4. MARCO LEGAL	12
5. ALCANCE	20
6. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS	21
7. COMPONENTES DEL SISTEMA	22
8. MEDICIÓN 2022 ÍNDICE DE DESARROLLO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL	25
9. RESULTADOS ÍNDICE DE DESARROLLO DEL SERVICIO CIVIL DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL – UAECD 2022.	27
10.RESULTADOS POR SUBSISTEMA DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL – UAECD 2022	28
11.RESULTADO DE AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO- MIPG- MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	28
12.RESULTADOS ENCUESTA DE SATISFACCIÓN PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO I Y II SEMESTRE DEL 2023	30
13.RESULTADOS GLOBALES BATERÍA RIESGO PSICOSOCIAL 2023.	36
14.NECESIDADES DE INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERESES TENIENDO EN CUENTA LOS AUTODIAGNÓSTICOS DE MIPG Y FURAG	41

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
 Código postal: 111311
 Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
 Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
 Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



 UAECD Catastro Bogotá	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2024	Página 5 de 125

15.RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL 2023	41
16.RESULTADOS DE PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO PAE -2023	42
17.RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DEL PIC 2024	66
18.CONOLIDADO DE TEMAS PRIORIZADOS A TRAVÉS DE LOS DIAGNÓSTICOS ADELANTADOS PARA FORMULACIÓN PIC 2024	91
19.RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES DE SATISFACCIÓN APLICADAS A LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN DURANTE EL 2023	94
20.PROGRAMA: “EN CATASTRO SOMOS PARTICIPATIVOS, INCLUSIVOS Y SALUDABLES”	95
21.ACTIVIDADES RELACIONADAS EN EL PLAN DE ANTICORRUPCIÓN Y SERVICIO AL CIUDADANO	95
22.PLAN DE ACCIÓN POLÍTICA PÚBLICA DISTRITAL DE SERVICIO A LA CIUDADANÍA	96
23.PLAN INSTITUCIONAL DE GESTIÓN AMBIENTAL Y EL PLAN INTEGRAL DE MOVILIDAD SOSTENIBLE	97
24.TEMAS DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO	98
25.PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2024	99
26. PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO	111
27. ADOPCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – 2024	115
28. PROPUESTA EJECUCIÓN PRESUPUESTAL 2024	115
29.CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2024	116

 UAECD Catastro Bogotá	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2024	Página 6 de 125

30.DIVULGACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024	125
31.EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	125
32.RESOLUCIÓN MEDIANTE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	125

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
 Código postal: 111311
 Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
 Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
 Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



 	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2024	Página 7 de 125

1. INTRODUCCIÓN

En el marco de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, en el subcomponente de Desarrollo se encuentra la capacitación como una de las categorías que coadyuvan en la consecución de servidores(as) públicos(as) con un mayor nivel de desarrollo y compromiso; mayor productividad del Estado e incremento en los índices de satisfacción de los grupos de interés con respecto los servicios prestados.

El Plan Institucional de Capacitación de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital UAECD se constituye en una herramienta de vital importancia que permite disminuir las brechas de conocimiento de los servidores(as) y promover el intercambio de sapiencias entre los mismos, lo cual redundará en el mejoramiento del desempeño institucional y el cumplimiento de su misión. En consecuencia, mediante la ejecución del Plan Institucional de Capacitación PIC 2024, se busca contribuir al logro de la visión de la Unidad, dado que en la medida en que los servidores(as) participen en actividades de capacitación, se pueden aumentar los niveles de capacidad técnica, creativa, innovadora, empática y diversa de estos.

Asimismo, y teniendo en cuenta el Plan Nacional de Formación y Capacitación (2020-2030) se apuesta por una visión futura del desarrollo de los principales elementos para el adiestramiento y el fortalecimiento de las competencias, habilidades y destrezas de los servidores(as) públicos(as). La visión del citado Plan es garantizar que la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital esté orientada al desarrollo de los procesos de formación y capacitación dirigidos “a la mejora continua del desempeño individual e institucional”, así como a la consolidación de una cultura organizacional basada en la productividad, en la gestión del conocimiento y la innovación como valor elegido por sus servidores(as), mediante el desarrollo de competencias laborales de sus servidores(as) públicos(as).

De lo anterior, el principal presupuesto en el que deben estructurarse los Planes Institucionales de Capacitación es el del desarrollo de la identidad y la cultura del servicio y de una gestión pública efectiva, en el cual se identifiquen las brechas entre la formación inicial con la que llega el servidor(a). y lo que se espera pueda cumplir en el puesto de trabajo.

De igual manera, de acuerdo con las premisas y elementos estructurales del componente de formación y capacitación, establecido en el citado Plan, es indispensable que la UAECD tenga en cuenta que para cerrar las brechas, se deben considerar las capacidades puntales que sean necesarias para el ejercicio de los empleos y que se deben modular y ajustar mediante el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales y en particular en el imperativo en el que los fines esenciales del Estado y los principios de la función administrativa, son el eje central del modelo de gestión basado en las competencias de los servidores(as) públicos(as) de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital y los restos que afronta como entidad en su rol de Gestor y Operador Catastral a nivel territorial.

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2024	Página 8 de 125

2. JUSTIFICACIÓN

El marco de referencia establecido por la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano – PGETH- promovida por el Gobierno Nacional a través del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG-, establece que el talento humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades públicas y por lo tanto, constituye el gran factor crítico de éxito para el cumplimiento de las metas institucionales, señalando que la gestión de este talento, conduce a servidores(as) públicos(as) con un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso; mayor productividad del Estado; incremento en los niveles de confianza del ciudadano en el Estado e incremento en los índices de satisfacción de los grupos de interés con los servicios prestados por el Estado.

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano –PGETH- define siete pilares de así:

1. *El Mérito*, como criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público.
2. *Las Competencias*, como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano.
3. *El Desarrollo y el Crecimiento*, como elementos básicos para lograr que los servidores(as) públicos(as) aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad.
4. *La Productividad*, como la orientación permanente hacia el resultado.
5. *La Gestión del Cambio*, como la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores.
6. *La Integridad*, como los valores con los que deben contar todos los servidores(as) públicos(as).
7. *El Diálogo y la Concertación*, como condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores(as) públicos(as), con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos.

Adicionalmente, las nuevas exigencias dadas por el contexto distrital y nacional, en los que la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital en el Plan Distrital de Desarrollo 2020 – 2024 “*Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI*”, tiene a su cargo el ejercicio de las funciones de autoridad, gestor y operador catastrales, a que hacen referencia el artículo 79 de la Ley 1955 de 2019 y sus disposiciones reglamentarias, en virtud de las cuales, podrá prestar los servicios de gestión y operación catastral en cualquier lugar del territorio nacional. Este reto exige servidores(as) públicos(as) capaces de ofrecer un servicio digno, efectivo, de calidad, oportuno, cálido y confiable, bajo los principios de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción.

La política pública de talento humano para el Distrito Capital, responde a un enfoque de trabajo digno y decente, que además de incorporar las directrices constitucionales, legales y normativas sobre el empleo público en Colombia, considera que existen diversas formas jurídicas de vinculación de personal, tal como ocurre con los contratos de prestación de servicios, figura normativa que permite contar con un grupo de personas que contribuyen con el cumplimiento del objeto misional o la materialización de los proyectos de inversión de las organizaciones públicas distritales y que por

 UAECD Catastro Bogotá	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2024	Página 9 de 125

consiguiente, exigen tanto el despliegue de acciones afirmativas orientadas a mejorar su calidad de vida, como el desarrollo de un conjunto de medidas de política pública encaminadas al fortalecimiento de las competencias de su talento humano para generar confianza ciudadana y legitimidad pública.

Desde la perspectiva de política pública, la gestión del talento humano en el Distrito Capital no puede dejarse al azar, sino que debe ser producto de un proceso estructurado, fundamentado en metodologías cuyo carácter organizado y sistemático, permitan potenciar las capacidades de quienes prestan sus servicios a la Administración y de esta manera, orientar sus contribuciones individuales hacia la generación de valor público.

El Plan Institucional de Capacitación 2024 está enmarcado en lineamientos del orden nacional y distrital dentro de los cuales se destacan: el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2020-2024 “*Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI*” que constituye la hoja de ruta que seguirá la Alcaldía Mayor, con el fin de cumplir con los propósitos que se ha trazado para la capital. Dicho plan se organiza en torno a cinco propósitos que se cumplen a través de 30 logros de ciudad mediante la articulación de acciones en torno a programas: I) Nuevo ordenamiento territorial II) Desarrollo Económico III) Sostenibilidad ambiental basada en la eficiencia energética IV) Gobierno legítimo, fortalecimiento local y eficiencia.

Para la formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2024, se realizó un diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional de la UAECD, de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización de los servidores(as) públicos(as) y la nueva Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación PIC, publicada por la Función Pública en enero de 2024, donde se reformulan los ejes temáticos a trabajar, quedando esta nueva clasificación:

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



Ilustración 1. Ejes temáticos para la formulación del PIC



Fuente Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023

Adicionalmente se tuvieron en cuenta los siguientes insumos:

1. Desarrollo de competencias laborales para la gestión de la calidad en el sector público
2. Medición 2022 Índice de desarrollo del Servicio Civil Distrital de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital 2022
3. Resultado de autodiagnóstico de gestión estratégica de Talento Humano- MIPG- Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG
4. Resultados encuesta de satisfacción Proceso Gestión del Talento Humano I semestre del 2023
5. Resultados globales batería riesgo psicosocial 2023
6. Necesidades de integridad y conflicto de intereses teniendo en cuenta los autodiagnósticos de MIPG y FURAG
7. Resultados de la evaluación de desempeño laboral 2023
8. Resultado diagnóstico por dependencias -Proyectos de Aprendizaje en Equipo- PAE - Gestión del Conocimiento
9. Resultados del diagnóstico de necesidades de capacitación del PIC 2024
10. Mesas de trabajo con grupos de interés de la UAECD

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



 UAECD Catastro Bogotá	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2024	Página 11 de 125

11. Resultados de la encuesta de necesidades de capacitación dirigida a jefes(as) de dependencia de la UAECD
12. Resultados encuesta de necesidades dirigida a los servidores(as) públicos(as) de la UAECD
13. Plan de Acción Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía
14. Resultados de las evaluaciones de satisfacción aplicadas a las actividades de capacitación durante el 2023
15. Programa: “En Catastro somos participativos, inclusivos y saludables”
16. Actividades relacionadas en el Plan de Anticorrupción y Servicio al Ciudadano
17. Temas de cumplimiento normativo

3. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Cerrar la brecha que puedan existir entre los conocimientos, habilidades y actitudes que tenga el servidor(ra) y las capacidades puntuales que requiere en el ejercicio de su cargo. Buscando mejorar el desempeño de los servidores(as) vinculados en el ejercicio de sus funciones. A través de cursos, diplomados, proyectos de aprendizaje, gestión del conocimiento, inducción y entrenamiento que en suma constituyen el plan de capacitación de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital - UAECD, que permitan contar con un talento humano integral y comprometido, esto a través del presupuesto asignado para tal fin.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Estimular la participación en las actividades de capacitación de los servidores(as) públicos(as) de la UAECD, desde los ejes temáticos priorizados (*Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de Valor Público, Transformación Digital y Probidad y Ética en lo Público*) y en las tres dimensiones (ser, saber, y saber hacer).
- Promover la transferencia de saberes a través de los Proyecto de Aprendizaje en Equipo – PAE - entre servidores(as) con el fin de fomentar la cultura del conocimiento de la Unidad, la cual contribuya a disminuir los problemas identificados (necesidades, retos o exigencias) en el diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional.
- Instruir, orientar y dar a conocer a los nuevos servidores(as) públicos(as) sus deberes, derechos, y diferentes temas que deben conocer al momento de ingresar a realizar sus labores en la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital - UAECD, como la misión, visión, objetivos estratégicos, valores, normas, lenguaje y cultura organizacional, fomentando sentido de pertenencia hacia la Unidad, facilitando con ello que el servidor encamine su potencial en la misma dirección de la organización.
- Dar a conocer los cambios en materia de normatividad, procesos, políticas, reglamentos y demás modificaciones importantes para los servidores de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital - UAECD y que le permitan actualizar su conocimiento sobre la entidad y las políticas públicas.

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



Principios Rectores de la Capacitación

De conformidad con lo establecido en la Ley 1567 de 1998, la capacitación de los servidores(as) públicos(as), atiende los siguientes principios:

ARTÍCULO 6. Principios Rectores de la Capacitación. Las entidades administrarán la capacitación aplicando estos principios.

<i>Complementariedad</i>	Como un proceso complementario de la planeación, debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
<i>Integralidad</i>	Debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados(as) en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional.
<i>Objetividad</i>	La formulación de políticas, planes y programas de capacitación, debe dar respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
<i>Participación</i>	Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados(as).
<i>Prevalencia del Interés de la Organización</i>	Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
<i>Integración a la Carrera Administrativa</i>	La capacitación recibida por los empleados(as) debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
<i>Profesionalización del servicio Público</i>	Los servidores(as) públicos(as) independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

4. MARCO LEGAL

NORMAS QUE REGULAN LA CAPACITACIÓN

Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094/2021: Los artículos vigentes son 37 num. 3 y 38 num. 42).

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



Ley 909 de septiembre 23/2004, Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.

Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005), por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las Entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.

Ley 1960 de 2019, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

Resolución 104 de 2020, Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.



Fuente: Decreto ley 1567 de 1998

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, Función Pública marzo 2020.

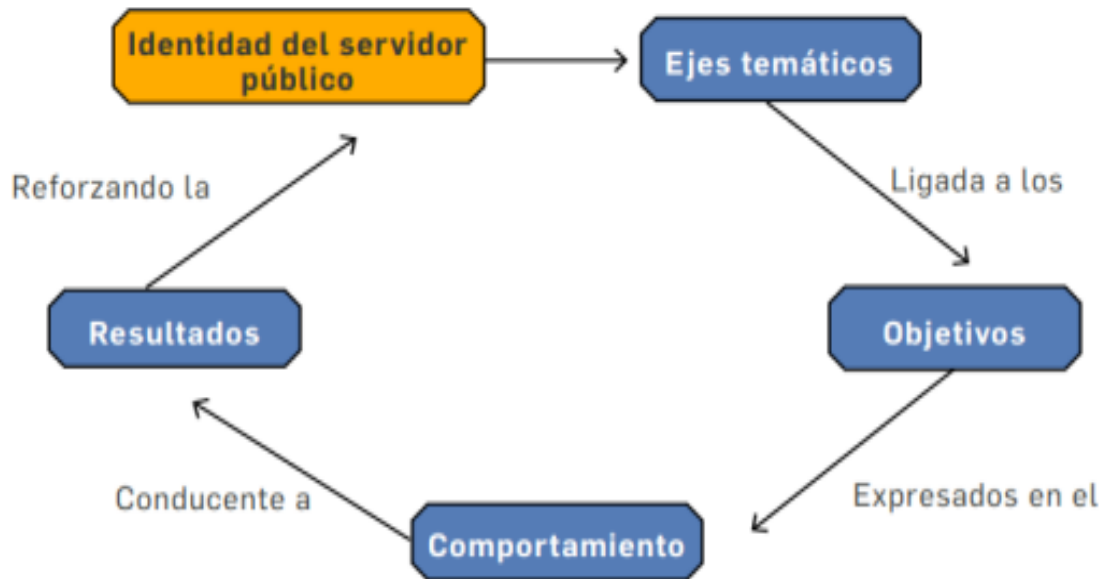
4.1. EJES TEMÁTICOS

Las temáticas priorizadas se han consolidado en cuatro ejes, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial.

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co





Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública, 2019

Figura 2. Ciclo de formación orientado por las temáticas priorizadas

Con el fin de cumplir el objetivo, las capacitaciones programadas para 2024 con base en el Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC, y la Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación PIC, publicada por la Función Pública en enero de 2024, donde se reformulan los ejes temáticos quedando esta nueva clasificación de ejes para el PIC 2024 en la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital, orientado así:



UAECD
Catastro Bogotá

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2024

Página 15 de
125

EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

Responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

Temáticas Sugeridas



- Historia social, política y económica del conflicto armado
- La paz esencia del Gobierno
- Construcción de paz
- Acuerdo final 2016 y marco normativo para la paz
- Desarme, desmovilización y reintegración
- Justicia transicional
- Reforma institucional para la paz
- Reparación a las víctimas



- Gobernabilidad para la paz
- Desarme, desmovilización y reintegración
- Protección y cuidado de las vidas
- Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño
- Construcción de indicadores
- Evaluación de políticas públicas
- Esquemas asociativos territoriales
- Análisis de impacto normativo sobre paz
- Trámites de paz
- Diálogo y la cooperación: intergeneracionales
- Desigualdad y la exclusión social
- Rendición de cuentas de los acuerdos de paz
- Acceso a la justicia
- Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos
- Promoción y protección de los derechos humanos
- Lenguaje concordante y no discriminación
- Reparación
- Cultura de la paz
- Participación ciudadana
- Diálogo ciudadano
- Seguridad humana
- Acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda, que son fundamentales para una vida digna y para reducir las desigualdades



- Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio
- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
- Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
- Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas las políticas públicas
- Resolución/mitigación de conflictos
- Comunicación interpersonal
- Construcción de redes

Fuente PNFC, 2023-2030

Activar
la Con

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co





UAECD
Catastro Bogotá

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2024

Página 16 de
125

EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

Está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. En este sentido las y los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelve, ya sea en espacios urbanos o rurales, y como consecuencia, generar ciertas estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular, ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socioterritoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar.

Temáticas Sugeridas



- Espacio, lugar y territorio.
- Imaginarios y territorio.
- Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales.
- Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local.
- Políticas públicas en la gestión socio-territorial.
- Energías limpias y conflictos socioambientales.
- Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía.

- Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio.
- Enfoque crítico en la producción de territorios y territorialidades.
- Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo.
- Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial.
- Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los Territorios.



- Incrementos sustanciales en la productividad.
- Minimización de costos.
- Mejoramiento de la comunicación.
- Ruptura de fronteras geográficas.
- Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.

- Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos.
- Territorialidades en clave con la paz.
- Cambio climático.
- Faltan temáticas de medio ambiente.



- Lenguaje claro y comprensible.
- Servicio al ciudadano.
- Priorización de la inversión social.
- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.
- Comunicación y lenguajes comunes.
- Arte y Creatividad.
- Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
- Comunidades de interés en la gestión territorial.
- Goce del espacio y tiempo.
- Pensamiento holístico/complejo/sistémico.
- Creación en equipo.

- Orientación al servicio.
- Flexibilidad y adaptación al cambio.
- Gestión por resultados.
- Formas de interacción.
- Comunicación asertiva y no violenta.
- Diseño centrado en el usuario.
- Adaptabilidad al cambio.
- Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.
- Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
- Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y comunidades de interés en la gestión territorial.
- Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios.

Fuente PNFC, 2023-2030

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
Tel: 2347600 - Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co





UAECD
Catastro Bogotá

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2024

Página 17 de
125

EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023⁷

Temáticas Sugeridas



- Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos, Justicia de género, étnica y racial.
- Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos.
- Violencias basadas en género.
- Decolonialidad y epistemologías.
- Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva sociohistórica y política.
- Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas.
- Cuidado y equidad en el marco de los derechos.
- Liderazgo femenino.



- Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes
- Planificación de proyectos con perspectiva de género
- Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz
- Análisis con datos desagregados
- Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial.
- Generar estadísticas con enfoque de género
- Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad)
- Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones.
- Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad
- Merito e inclusión y diversidad
- Diálogo social



- Comunicación asertiva
- Pensamiento crítico y estratégico
- Respeto por la diversidad
- Conciencia de las desigualdades
- Empatía
- Creatividad
- Apertura a los cambios
- Resolución de conflictos
- Resiliencia
- Tolerancia cero a la violencia de género
- Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario

Fuente PNFC, 2023-2030

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co





UAECD
Catastro Bogotá

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2024

Página 18 de
125

EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.

Temáticas Sugeridas



- Naturaleza y evolución de la tecnología
- Apropiación y uso de la tecnología
- Solución de problemas con tecnologías
- Tecnología y sociedad
- Big Data.
- Desarrollo de competencias digitales

- Cuarta Revolución Industrial
- Smart Cities
- Gobierno Digital
- Industria 4.0. y su relación con el Estado
- Perspectiva internacional
- Nueva normalidad
- Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0



- Automatización de procesos
- Minimización de costos
- Mejoramiento de la comunicación
- Ruptura de fronteras geográficas
- Maximización de la eficiencia
- Incrementos sustanciales en la productividad
- Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial
- Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos

- Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real
- Análisis de datos para territorios
- Seguridad digital
- Interoperabilidad
- Trabajo virtual
- Teletrabajo
- Automatización de procesos
- Analítica de Datos
- Programación en Python y R
- Manejo de tecnología Blockchain
- Razonamiento analítico
- Smart Cities y su relación con el Estado



- Comunicación y lenguaje tecnológico
- Creatividad
- Ética en el contexto digital y de manejo de datos
- Manejo del tiempo
- Pensamiento Sistémico
- Trabajo en equipo

- Cibercultura
- Seguridad digital y de la información
- Ética en la IA
- Adaptación al cambio
- Resolución de conflictos - Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo

Fuente PNFC, 2023-2030

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso2
Tel: 2347600 - Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida.

Temáticas Sugeridas



- Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa)
- Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.
- Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas
- Comunicación asertiva
- Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)
- Programación neurolingüística asociada al entorno público



- Impactos psicológicos y emocionales de la violencia
- Ver las injusticias que enfrentan otros (as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as)
- Identidad nacional y del servicio público
- Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales



- Conocimiento crítico de los medios
- Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de denominación
- Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía
- Principios de la Función Pública
- Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)
- Participación ciudadana y rendición de cuentas.
- Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental
- Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados
- Gobierno abierto
- Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022)
- Integridad
- Objetividad
- Transparencia
- Honradez
- Imparcialidad
- Legalidad

Fuente PNFC, 2023-2030

EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIA

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

Temáticas Sugeridas



- Pensamiento analítico
- Pensamiento crítico
- Comunicación digital
- Liderazgo en entornos digitales

- Creatividad e innovación
- Gestión documental
- Control Interno Definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondientes



- Herramientas para la obtención de resultados
- Comunicación efectiva y asertiva
- Liderazgo efectivo
- Gestión del desarrollo de las personas
- Resolución de conflictos

- Gestión de procedimientos
- Gestión del Talento Humano por Competencias
- Guía referencial Iberoamericana de competencias
- Plan Nacional de competencias laborales en el sector público
- Catálogo de competencias funcionales



- Aprendizaje continuo
- Orientación a resultados
- Orientación al usuario y a los ciudadanos
- Compromiso con la organización

- Trabajo en equipo
- Adaptación al cambio
- Resiliencia, Tolerancia
- Inteligencia emocional
- Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos

Fuente PNFC, 2023-2030

5. ALCANCE

El Componente de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de formación por cada dependencia, y finaliza midiendo la eficacia de este; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
 Código postal: 111311
 Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
 Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
 Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



 UAECD Catastro Bogotá	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2024	Página 21 de 125

6. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

Los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los servidores públicos, orientadas al desarrollo del componente de Capacitación son las siguientes:

- a. **Aprendizaje Organizacional:** Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.
- b. **Capacitación:** “Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- art.4).
- c. **Planes de capacitación:** Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las dependencias y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (Decreto 1083 de 2015, art. 2.2.9.1), (Ley 909 de 2004, art. 36).
- d. **Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO:** Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).
- e. **Competencias laborales:** Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).
- f. **Educación:** Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el Sistema de Estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. art. 7).
- g. **Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano:** Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).
- h. **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el

 UAECD Catastro Bogotá	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2024	Página 22 de 125

desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).

- i. Educación informal: Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 de 1994).
- j. Entrenamiento: En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.
- k. Formación: En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- l. Modelos de Evaluación: Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.
- m. Profesionalización del servidor público: Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el estado, podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).

7. COMPONENTES DEL SISTEMA¹

Artículo 3. Componentes del Sistema. El sistema está integrado por los componentes que se relacionan a continuación:

- a. Disposiciones Legales. El conjunto de disposiciones relacionadas con la materia delimita las competencias y responsabilidades y constituye el marco jurídico que facilita la coordinación de acciones. La capacitación de los empleados se rige por las disposiciones del presente Decreto - Ley y por los decretos reglamentarios que expida el Gobierno Nacional, así como por los actos administrativos emanados de cada entidad, en concordancia con las leyes generales de educación y de educación superior, con las disposiciones reglamentarias de éstas, así como con las normas sobre organización y funcionamiento de la administración pública, sobre carrera administrativa y administración de personal.

¹ Decreto 1567 de 1998.

 UAECD Catastro Bogotá	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2024	Página 23 de 125

- b. Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Gobierno Nacional, mediante el Plan Nacional de Formación y Capacitación, orientará la formulación de los planes institucionales que deben elaborar las entidades públicas.
- c. Planes Institucionales. Cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su Plan Institucional de Capacitación. este deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con los principios establecidos en el presente Decreto - Ley y con la planeación institucional.
- d. Recursos. Cada entidad contará para la capacitación con los recursos previstos en el presupuesto, así como sus propios recursos físicos y humanos, los cuales debe administrar con eficiencia y transparencia, estableciendo mecanismos que permitan compartirlos con otros organismos para optimizar su impacto. La Comisión de Personal participará en la elaboración del plan.

OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN²

Artículo 5. Objetivos de la Capacitación. Son objetivos de la capacitación.

- a. Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus entidades y organismos.
- b. Promover el desarrollo integral del recurso humano y el financiamiento de una ética del servicio público.
- c. Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del estado y de sus respectivas entidades.
- d. Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- e. Facilitar la preparación pertinente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.

DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES PARA LA GESTIÓN DE LA CALIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO

El Sistema de Gestión de la Calidad para el sector público ha puesto de manifiesto la necesidad de tener en cuenta a las personas, sus competencias y motivación hacia la calidad; así como la necesidad de esfuerzos adicionales que implica la normalización de productos y servicios, para contar con trabajadores competentes en todos sus niveles, a través de la formación y la capacitación.

Uno de los objetivos principales de la formación y la capacitación dentro de la gestión de calidad, es el desarrollo de las competencias laborales de los servidores públicos, minimizando las brechas existentes entre el nivel de desempeño real y el nivel esperado por la Unidad, para cumplir con la misión y objetivos institucionales.

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



 UAECD Catastro Bogotá	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2024	Página 24 de 125

Bajo el Sistema de Gestión de la Calidad, estos programas no pueden ser entendidos como simples cursos de acumulación de conocimientos; deben entenderse como oportunidades de desarrollo de las aptitudes (manejo de las herramientas y técnicas de la calidad) y actitudes (condiciones personales como la escucha activa y la cooperación) necesarias para que cada funcionario pueda agregarle valor a su labor cotidiana y así contribuir a que los procesos y productos de la Unidad se realicen con los atributos de calidad requeridos por los usuarios.

A continuación, se describen las Competencias comunes a los Servidores Públicos:

COMPETENCIA	DEFINICIÓN	CONDUCTAS ASOCIADAS
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas. Asume la responsabilidad por sus resultados. Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos. Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presentan.
Orientación al usuario y al ciudadano	Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios internos y externos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general. Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios. Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad. Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responsabilidades a las mismas. Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros
Transparencia	Hacer uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos. Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora. Demuestra imparcialidad en sus decisiones Ejecuta sus funciones con base en las normas y criterios aplicables.

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



COMPETENCIA	DEFINICIÓN	CONDUCTAS ASOCIADAS
	utilización y garantizar el acceso a la información gubernamental.	Utiliza los recursos en de la entidad para el desarrollo de las labores y la prestación del servicio.
Compromiso con la Organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas. Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades. Apoya a la organización en las situaciones difíciles. Demuestra sentido de pertenecía en todas sus actualizaciones

8. MEDICIÓN 2022 ÍNDICE DE DESARROLLO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL

El Departamento Administrativo del Servicio Civil (DASCD) implementa la metodología del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) "Al servicio del ciudadano: Una década de reformas de servicio civil en América Latina" (2014) desde la vigencia 2017. Esta metodología tiene como propósito medir el Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital (IDSCD) en las entidades y organismos del Distrito.

El objetivo principal de la aplicación de esta metodología es evidenciar cuáles han sido las mejoras en la gestión integral del talento humano a nivel distrital y dar a conocer cuáles dificultades o principales retos persisten, el DASCD responde a la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano, específicamente en el producto 3.1.5, "Sistema de Indicadores de Talento Humano", aprobada mediante el Documento CONPES 07 del 2019. Dicha política resalta la importancia de medir el aporte de las acciones e inversiones que realizan las entidades del Distrito en reclutamiento, desarrollo y retención del mejor talento humano. Estos informes de resultados se basan en los siguientes subsistemas y subíndices de la metodología del BID:

Planificación de Recursos Humanos: Este subsistema busca alinear las necesidades del personal con las capacidades internas de la organización. Implica identificar, planear y proyectar estrategias de personal a corto, medio y largo plazo para una planificación acorde al personal y a las capacidades y expectativas de la organización. Por esta razón, la metodología del BID considera este subsistema como la "puerta de entrada" a un sistema integrado de gestión de recursos humanos.

Organización del Trabajo: Este subsistema se encarga de definir las funciones y tareas específicas que serán desempeñadas por las personas que ocuparán los cargos en la organización. Estas

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2024	Página 26 de 125

características y tareas se establecen en el diseño de los puestos de trabajo y en la definición de perfiles, las cuales se plasman en el manual de funciones.

Gestión del Desarrollo: Se centra en estimular el crecimiento profesional de las personas, de acuerdo con su potencial, fomentando el aprendizaje continuo, definiendo capacitaciones que se ajusten a las necesidades organizacionales y a los diferentes perfiles individuales. Esta gestión comprende la formación, la capacitación, así como elementos que aporten al crecimiento profesional asociadas a las políticas de promoción de carrera mediante diferentes estrategias de movilidad vertical entre otros.

Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales: Se refiere a la gestión de las relaciones que se establecen entre la organización y sus empleados, abordando aspectos como la comunicación interna y externa, el clima laboral, las relaciones laborales y los temas que contribuyen a mejorar el ambiente organizacional. Para el caso específico del distrito, se incluyen aspectos como la Seguridad y Salud en el trabajo (SST), la cultura ambiental, los programas de bienestar y la incorporación del enfoque de equidad de género y diferencial.

Organización de la Función de Recursos Humanos: Este subsistema se encarga de realizar un análisis de la institucionalidad y de las características y competencias de los responsables que participan en la toma de decisiones en la organización. El objetivo es identificar las debilidades y fortalezas que los directivos tienen en el desempeño adecuado del papel de líderes de talento humano.

Se articulan cinco subíndices en la metodología del BID, los cuales recogen los temas clave en el empleo público, tales como:

La eficiencia

El rol del principio de mérito

La consistencia estructural del sistema (solidez e integración sistémica del servicio civil a la estrategia de gobierno, sus procesos y su gestión del nivel directivo)

La capacidad funcional (capacidad del sistema de influir en el comportamiento de los empleados públicos a través de sus competencias, incentivos a la productividad y flexibilidad del sistema)

La capacidad integradora (armonización de intereses de los diferentes actores” (BID, 2014).

La medición se llevó a cabo entre octubre y noviembre de 2022, con la participación activa de los jefes y/o responsables de talento humano de las 53 entidades distritales, así como de 768 servidoras y servidores públicos de diferentes niveles, sumando un total de 821 participantes en todo el proceso.

En la aplicación de las dos encuestas, los jefes y/o responsables del proceso de talento humano respondieron 48 preguntas, mientras que las y los servidores públicos de diferentes niveles respondieron 35 preguntas, se miden en una escala de 0 a 100 puntos, distribuidos en tres niveles: Alto, Medio y Bajo. En este cálculo, se considera el aporte de los jefes y/o responsables de talento

humano con un peso del 90% y el aporte de los servidores públicos tiene un peso del 10%. Esto asegura una visión equilibrada y comprensiva de la gestión del talento humano en el Distrito.

ESCALA DEL ÍNDICE DE DESARROLLO DEL SERVICIO CIVIL- IDSCD

Alto 60-100	Desarrollo alto del Servicio Civil
Medio 40-59	Desarrollo medio del Servicio Civil
Bajo 0-39	Bajo desarrollo del Servicio Civil

Fuente: BID (2014)

A continuación se muestra el resultado consolidado del índice de Desarrollo del Servicio Civil –IDSCD -2022 de las 53 entidades encuestadas.

RESULTADOS ÍNDICE DE DESARROLLO DEL SERVICIO CIVIL – 2022

PESO	CALIFICADORES DEL IDSCD	PUNTAJE 2022
90%	Jefes y/o Responsables Talento Humano	70.53
10%	Servidores Públicos	62.45
	Resultado Obtenido	69.72

Fuente: Cálculos DASCD, con base en la información de las encuestas para los responsables de talento humano y servidores públicos vigencia 2022.

SUBSISTEMA	RT-UTH 2022	SP 2022	Total
1. Planificación	80.22	82.16	80.41
2. Organización del Trabajo	67.75	74.18	68.39
3. Gestión del Empleo	66.21	58.59	65.45
4. Gestión del Rendimiento	69.60	58.41	68.48
5. Gestión de la Compensación	78.62	69.08	77.67
6. Gestión del Desarrollo	70.0	65.28	69.53
7. Gestión de las Relaciones Humanas	71.08	52.42	69.21
8. Organización de la Función de los Recursos Humanos	61.32	45.02	59.69

Fuente: Medición 2022 índice de desarrollo del servicio civil distrital -DASCD

9. RESULTADOS ÍNDICE DE DESARROLLO DEL SERVICIO CIVIL DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL – UAECD 2022.

La Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital -se ubica en nivel alto del Servicio Civil, con un resultado total de 88,11 puntos. En cuanto a la percepción del responsable del proceso de talento humano, el puntaje obtenido fue de 89.90 puntos, los servidores públicos tuvieron una percepción más baja, con un puntaje de 71.99 puntos, el responsable del proceso de talento humano los superaron en 17.91 puntos a los servidores públicos.

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



PESO	CALIFICADORES DEL IDSCD	PUNTAJE 2022
90%	Jefe y/o responsable de Talento Humano	89.90
10%	Servidores Públicos	71.99
	Resultado Obtenido	88.11

Fuente: Cálculos DASC, con base en la información de las encuestas para los responsables de talento humano y servidores públicos vigencia 2022.

10. RESULTADOS POR SUBSISTEMA DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL – UAEC D 2022

SUBSISTEMA	RT-UTH 2022	SP 2022	Total
1. Planificación	100	90.57	99.06
2. Organización del Trabajo	95.00	73.79	92.88
3. Gestión del Empleo	75.29	54.54	73.22
4. Gestión del Rendimiento	89.00	79.43	88.04
5. Gestión de la Compensación	100	86.90	98.69
6. Gestión del Desarrollo	81.60	80.53	81.49
7. Gestión de las Relaciones Humanas	100	64.91	96.49
8. Organización de la Función de los Recursos Humanos	100	50.00	95.00

Fuente: Medición 2022 índice de desarrollo del servicio civil distrital -DASC

De acuerdo a con los datos presentados en el cuadro anterior, los resultados obtenidos para la *Gestión del Desarrollo*, el cual se encuentra asociado a la implementación del Plan Institucional de Capacitación pues “se centra en estimular el crecimiento profesional de las personas, de acuerdo con su potencial, fomentando el aprendizaje continuo definiendo capacitaciones que se ajusten a las necesidades organizacionales y a los diferentes perfiles individuales”, la calificación total de 81.49 obtenida de acuerdo a la escala de calificación corresponde a un desarrollo alto de servicio, generando como reto, mejorar en dicho ejercicio el logro de un puntaje más alto de acuerdo a la percepción de Jefes y / o responsables de Talento Humano y servidores públicos.

11. RESULTADO DE AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO- MIPG- MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

La herramienta de autodiagnóstico constituye un instrumento de ayuda, diseñado para que las entidades públicas, puedan determinar su estado de desarrollo frente a temas puntuales de su gestión y con base en ello establecer medidas y acciones de planeación para su mejoramiento continuo. El objetivo central del autodiagnóstico desarrollado por las entidades es el análisis periódico de los procesos y resultados de la gestión, con el fin de identificar áreas de mejora para la implementación de planes de mejoramiento adecuados a las realidades institucionales.

El puntaje, hace referencia a la calificación de cada una de las Actividades de Gestión, y debe ir en una escala de 0 a 100. En general, para la mayoría de las políticas, en la calificación se estableció una escala de cinco niveles:

Puntaje	Nivel	Color
0 - 20	1	Rojo oscuro
21 - 40	2	Rojo
41 - 60	3	Naranja
61 - 80	4	Amarillo
81 - 100	5	Verde

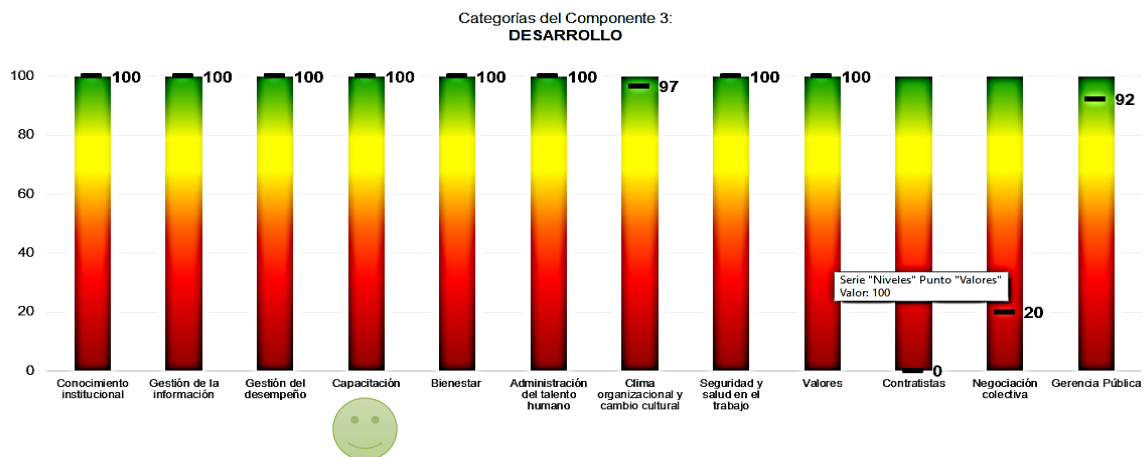
Fuente: Guía para el uso de la Herramienta de Autodiagnóstico de las Dimensiones Operativas 2020

ENTIDAD	PUNTAJE FINAL
Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital	97,1

Fuente: Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano 2023- Modelo Integrado de planeación y gestión MIPG

11.1 RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO 2023

En estas gráficas, se muestra el resultado obtenido por la entidad, ubicado dentro de una columna que contiene la escala definida se encuentra el componente de capacitación con un puntaje total de 100. De esta forma, se visualiza en qué nivel se encuentra actualmente y indicando que se cumple con todos los criterios propuestos y evaluados.



Fuente: Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano 2023- Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
Tel: 2347600 - Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



 modelo integrado de planeación y gestión 			
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	99	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	98
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	100
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	99
		- Ruta para generar innovación con pasión	100
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	97	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	98
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	93
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	98
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	98
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	92	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	95
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	89
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	99	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	100
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	98
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	96	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	96

Fuente: Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano 2023- Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG

Relacionado con las rutas de creación de valor se evidencia como tema crítico a intervenir el fortalecimiento de competencias asociadas al Liderazgo – Servicio y Orientación al logro de acuerdo a con los resultados obtenidos.

12. RESULTADOS ENCUESTA DE SATISFACCIÓN PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO I Y II SEMESTRE DEL 2023

Para la Gerencia de Gestión Corporativa y la Subgerencia de Talento Humano es muy importante conocer el nivel de satisfacción en relación con los servicios que brinda el equipo de Talento Humano.

Es por ello que se diseñó y aplicó una encuesta con el propósito de conocer el nivel de satisfacción del usuario interno y la experiencia de los servidores(as) de la UAECD frente a los servicios prestados por la Subgerencia de Talento Humano, identificar las fortalezas y debilidades existentes, para su posterior plan de mejoramiento y además evaluar la efectividad de los servicios prestados por el proceso Gestión del Talento Humano.

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



La encuesta fue diligenciada por 216 servidores(as) en el primer semestre, correspondientes al 48% del total de la planta. La participación de los servidores de la Unidad evidencia que el grupo de servidores(as) de nivel Profesional fue el que registró una mayor participación con un 65,27%, le sigue el grupo de servidores(as) de nivel Técnico con un 17,59% y por último el nivel Asistencial con un 13,88% del total. Los niveles Subgerente, Gerente Asesor y Directivo son los niveles con menor participación en el desarrollo de la encuesta.

La encuesta en la evaluación del segundo semestre fue diligenciada por 121 servidores, correspondientes al 26,88% del total de la planta. La participación de los servidores de la Unidad evidencia que el grupo de servidores de nivel Profesional fue el que registró una mayor participación con un 56,19%, le sigue el grupo de servidores de nivel Asistencial con un 20,66% y por último el nivel Técnico con un 16,52% del total. Los niveles Subgerente, Gerente, Asesor y Director son los niveles con menor participación en el desarrollo de la encuesta.

A continuación, se muestran los resultados consolidados:

Primer Semestre 2023: Componente de Capacitación frente a la pregunta ¿Conoce el Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la UAECD? El 70,37% de los encuestados(as) manifestó conocerlo, y el 29,62% manifestó no conocerlo.

14. ¿Conoce el **Plan Institucional de Capacitación** (PIC) de la UAECD?

[Más detalles](#)

 Información

● SI	152
● NO	64



Fuente: Encuesta de Satisfacción Proceso Gestión del Talento Humano. Subgerencia de Talento Humano I Sem. 2023

En el segundo semestre 2023: Componente de Capacitación frente a la pregunta ¿Conoce el Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la UAECD?

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



El 85,95% de los encuestados manifestó conocerlo, y el 14,04% manifestó no conocerlo.

14. ¿Conoce el **Plan Institucional de Capacitación** (PIC) de la UAECD?

[Más detalles](#)

 Información



Fuente: Encuesta de Satisfacción Proceso Gestión del Talento Humano. Subgerencia de Talento Humano II Sem. 2023

Los resultados de evaluación del segundo semestre muestran un incremento en el porcentaje de servidores que refieren conocer el Plan Institucional de capacitación pasando de un 70,37% en la primera evaluación a un 85.95% en la segunda evaluación de la vigencia, y una disminución del porcentaje de servidores que referencian no conocer el PIC, obteniendo en la primera medición 29,62% disminuyendo en la segunda evaluación a un 14.04%, evidenciando de esta forma el impacto de las actividades adelantadas en busca de mejorar la percepción y conocimiento de los servidores sobre el Plan Institucional de Capacitación PIC 2023.

Para la primera medición del total de servidores(as) que participaron en la encuesta 125 (57,87%) manifestaron haber sido usuarios del Componente de *Capacitación* durante el primer semestre de 2023.

15. ¿Usted ha sido usuario del Componente de **Capacitación** durante el primer semestre de 2023?

[Más detalles](#)

 Información



Fuente: Encuesta de Satisfacción Proceso Gestión del Talento Humano. Subgerencia de Talento Humano I Sem. 2023

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
 Código postal: 111311
 Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
 Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
 Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



En la segunda medición del año 2023, del total de servidores que participaron en la encuesta 83 (68,59%) manifestaron haber sido usuarios del Componente de **Capacitación** durante el segundo semestre de 2023.

15. ¿Usted ha sido usuario del Componente de **Capacitación** durante el segundo semestre de 2023?

[Más detalles](#)

 Información



Fuente: Encuesta de Satisfacción Proceso Gestión del Talento Humano. Subgerencia de Talento Humano II Sem. 2023

Entre los resultados obtenidos de la medición del primer y segundo semestre de la vigencia 2023 se evidencia un incremento en el porcentaje de servidores que manifiestan haber participado en las actividades del Plan Institucional de Capacitación, pasando de un 57,87% de la primera medición a un 68,59% en el segundo semestre de evaluación.

De la primera medición, el **88.0%** de los servidores participantes califican las actividades realizadas del Plan Institucional de Capacitación (PIC) como excelente y bueno. De otra parte, el **88,8%** califica la información suministrada por parte del equipo de Talento Humano, acerca de sus inquietudes relacionadas con el Componente de Capacitación entre excelente y bueno.

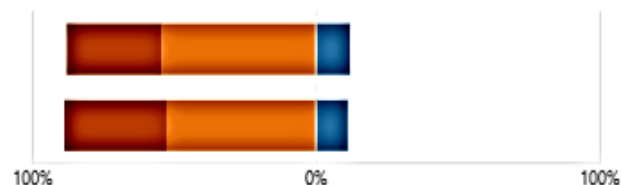
16. Califique su nivel de satisfacción respecto a la prestación del servicio del Componente de **Capacitación**, brindado por parte de la Subgerencia de Talento Humano.

[Más detalles](#)

■ Excelente ■ Bueno ■ Regular ■ Malo

Actividades realizadas del Plan Institucional de Capacitación (PIC)

Información suministrada por parte de los servidores acerca de sus inquietudes relacionadas con el...



Fuente: Encuesta de Satisfacción Proceso Gestión del Talento Humano. Subgerencia de Talento Humano I Sem. 2023

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
 Código postal: 111311
 Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
 Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
 Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



En los resultados obtenidos para la medición del segundo semestre el **94.0%** califica las actividades realizadas del Plan Institucional de Capacitación (PIC) como excelente y bueno. De otra parte, el **94,0%** califica la información suministrada por parte del equipo de Talento Humano, acerca de sus inquietudes relacionadas con el componente de Capacitación entre excelente y bueno.

Para esta pregunta los resultados evidencian un aumento en la percepción de satisfacción de los servidores participantes del PIC respecto al segundo semestre frente a la prestación de servicio del Componente de capacitación, pasando de un **88.0%** que califica las actividades realizadas del Plan Institucional de Capacitación (PIC) como excelente y bueno a un **94.0%** en el segundo ejercicio de evaluación de la vigencia 2023. Manteniendo el mismo comportamiento con la pregunta la información suministrada por parte del equipo de Talento Humano, acerca de sus inquietudes relacionadas con el Componente de Capacitación entre excelente y bueno.

Para la primera Frente a la pregunta ¿Cuál es su opinión frente a los siguientes aspectos relacionados con el Componente de Capacitación? Los 125 servidores(as) que fueron usuarios de este componente calificaron estos aspectos de la siguiente manera:

Criterio	Excelente	Bueno	Regular	Malo
Cumplimiento	40.0%	52.0%	8.0%	0%
Calidez	44.8%	48.8%	6.4%	0%
Conocimiento	40.8%	50.4%	8.8%	0%
Calidad en la respuesta	42.4%	49.6%	8.0%	0%
Coherencia	40.0%	48.0%	11.2%	0.8%

Fuente: Encuesta de Satisfacción Proceso Gestión del Talento Humano. Subgerencia de Talento Humano I Sem. 2023

Para la segunda medición 83 servidores que fueron usuarios de este componente calificaron estos aspectos de la siguiente manera

Criterio	Excelente	Bueno	Regular	Malo
Cumplimiento	39.8%	55.4%	4.8%	0.0%
Calidez	47.0%	53.0%	0.0%	0.0%
Conocimiento	44.6%	54.2%	1.2%	0.0%
Calidad en la respuesta	44.6%	53.0%	2.4%	0.0%
Coherencia	39.8%	55.4%	4.8%	0.0%

Fuente: Encuesta de Satisfacción Proceso Gestión del Talento Humano. Subgerencia de Talento Humano II Sem. 2023

A continuación, se presenta el consolidado comparativo de las dos mediciones adelantadas durante la vigencia 2023, donde se evidencia la mejora en la percepción de los servidores de primer a segundo semestre

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
Tel: 2347600 - Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



Criterio	Consolidado			
	Excelente -Bueno I semestre	Excelente -Bueno II semestre	Regular- Malo I semestre	Regular- Malo II semestre
Cumplimiento	92%	95.2%	8.0%	4.8%
Calidez	93.6%	100%	6.4%	0%
Conocimiento	91.2%	99.1%	8.8%	1.2%
Calidad en la respuesta	92%	97.6%	8.0%	2.4%
Coherencia	88%	95.2%	12%	4.8%

12.1. ASPECTOS PARA MEJORAR DEL PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO DE ACUERDO A CON LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA IMPLEMENTADA.

De acuerdo con las observaciones realizadas por los servidores(as) encuestados(as), a continuación, se encuentra un breve consolidado de las observaciones realizadas por los servidores(as) para el componente de capacitación:

Oportunidades de mejora primera evaluación vigencia 2023

- Aunque todos los cursos y capacitaciones se encaminan a una mejora continua, es imposible atender al llamado de la mayoría de los mismos, por el horario programado y por el exceso de trabajo del área.
- Más y mejores actividades en PBSI y en PIC.
- Respecto a la capacitación, creo que la experiencia demuestra que la virtualidad no es tan efectiva como la capacitación presencial, por otro lado, creo que se debiere tener un plan de capacitaciones específicas en temas puntuales relacionados con la labor.
- Considero que debe evaluarse el tema de las capacitaciones y su agendamiento, pues se volvió costumbre agendar a toda la entidad afectando la agenda de los funcionarios y por lo tanto interfiriendo en la posible programación su agenda de otras actividades prioritarios. De otra parte observo que realizan encuesta de los temas que se consideran se debería capacitar y pues no veo cuál es su uso no observo realmente cual fue la base para escoger los temas de capacitación. un ejemplo sugerir que era fundamental para el cumplimiento de funciones y saber usar los recursos de la entidad capacitar en tres niveles sobre las herramientas de office 365 no necesariamente Excel - Word preciso Planner, SharePoint, OneDrive entre otras y asumo que no se consideró.

Oportunidades de mejora segunda evaluación vigencia 2023

- Considero que no se informa adecuadamente, la forma de agendar las capacitaciones que son a discrecionalidad de SRH, afecta el cumplimiento de actividades pues agendan sin

 UAECD Catastro Bogotá	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2024	Página 36 de 125

pensar qué actividades tiene cada persona, deberían dejar una hora fija diaria establecida en todo el año para cumplir con sus objetivos y metas (así las áreas fijan compromisos cumplibles en 7.30 horas).

- *No se evalúa qué impacto en las demás áreas tendrá las programaciones que realizan. Si los funcionarios asistieran a todas las sensibilizaciones, capacitaciones, ¿citaciones que hace la SRH a qué hora podrían adelantar sus actividades para el cumplimiento de compromisos?*
- *Revisar si las capacitaciones pueden ser en el primer semestre para que todos podamos participar y que no sean paralelas.*
- *Las actividades deberían realizarse de forma transversal durante el año, gestionar más rápido los contratos para que no se esté haciendo todo en diciembre, mes en el cual los funcionarios tienen menos tiempo disponible.*
- *Para el Plan de Capacitación los cursos se deberían ejecutar con la debida antelación evitando acumular cursos y otros procesos de formación a última hora, ya que los cursos requieren tiempo e implican incluso comprometer tiempo personal para hacer actividades laborales que no se pueden hacer por atender los cursos.*

13. RESULTADOS GLOBALES BATERÍA RIESGO PSICOSOCIAL 2023.

La Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), desarrolla el Programa de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial, por medio del cual se establecen estrategias y acciones tendientes a disminuir las posibles consecuencias que puedan afectar la salud mental y física de los trabajadores derivadas de los factores psicosociales; mediante la identificación, evaluación, prevención, intervención, monitoreo e implementación de acciones de mejora continua para mitigar dichos factores de riesgo y reducir la incidencia y prevalencia de enfermedades derivadas de estrés laboral, contribuyendo así al bienestar laboral de los colaboradores.

13.1. RESULTADOS INTRALABORALES Y EXTRALABORALES

A partir del análisis realizado, se identificó un nivel de riesgo medio por parte de los servidores(as) a nivel general. Sin embargo, se evidencia que los colaboradores en algunas de las dimensiones se encuentran con riesgo prioritario tanto en la FORMA A como en la FORMA B.

A continuación, se describe la escala de valoración y niveles de intervención de acuerdo a con los resultados obtenidos para cada componente

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



NIVELES DE INTERVENCIÓN	
0	No requiere
1	Acciones de prevención
2	Acciones de intervención
3	Observación y acciones sistemáticas de intervención
4	Intervención de acciones correctivas y preventivas
5	Intervención INMEDIATA en el marco de un Programa de Vigilancia Epidemiológica

Fuente: Batería Riesgo Psicosocial 2023

Con lo anterior se resalta la importancia de fortalecer y mitigar los factores psicosociales en aras de promover constantemente condiciones preventivas en el ambiente laboral, las dimensiones a intervenir se muestran en la Tabla No.2.

			Nivel de intervención requerido para cada dimensión o dominio
INTRALABORAL	Liderazgo y Relaciones Sociales	Características del liderazgo	5
		Relaciones sociales en el trabajo	5
		Retroalimentación del desempeño	5
		Relación con los colaboradores	5
		TOTAL DOMINIO	5
	Control Sobre el Trabajo	Claridad de rol	5
		Capacitación	5
		Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	5
		Participación y manejo del cambio	5
		Control y autonomía sobre el trabajo	5
		TOTAL DOMINIO	5
	Demandas del Trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	5
		Nivel de responsabilidad del cargo	5

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



		Consistencia del rol	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
		Demandas emocionales	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
		Demandas de la jornada de trabajo	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
		Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
		Demandas cuantitativas	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
		Demandas de carga mental	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
		TOTAL DOMINIO	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
	Recompensas	Reconocimiento y compensación	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
		Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
		TOTAL DOMINIO	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
	TOTAL RIESGO INTRALABORAL		5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
	EXTRALABORAL	Tiempo fuera del trabajo	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
		Comunicación y relaciones interpersonales	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
		Situación económica	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
		Características de la vivienda y de su entorno	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
		Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
		Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
		TOTAL EXTRALABORAL	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica

Fuente: (2023) Resultados Aplicación Batería Riesgo Psicosocial- SST- UAECD 2023

A continuación, se muestran los resultados a nivel global, respecto a las dimensiones intra laborales, extra laborales y estrés:

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



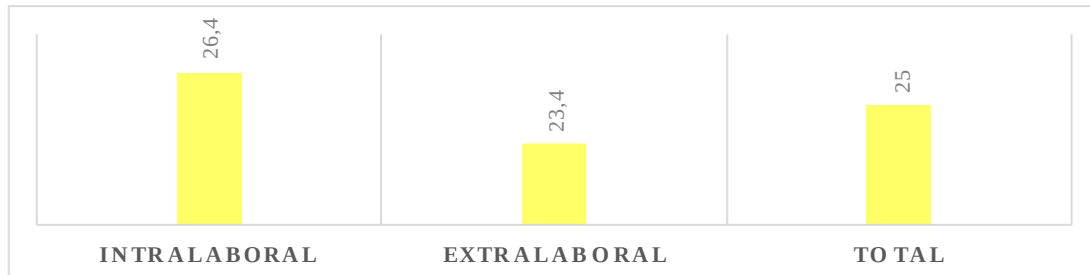
NIVEL DE RIESGO PARA PUNTAJE TRANSFORMADO PROMEDIO		
INTRALABORAL	EXTRALABORAL	TOTAL
26,4	23,4	25
Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo medio

Fuente: (2023) Resultados Aplicación Batería Riesgo Psicosocial UAECD

En el siguiente cuadro se describe la escala de valoración y niveles de intervención de acuerdo a los resultados obtenidos para cada componente

	Muy bajo
	Bajo
	Medio
	Alto
	Muy alto

Gráfica No.1. Distribución Puntaje Transformado



Fuente: (2023) Resultados Aplicación Batería Riesgo Psicosocial UAECD

Respecto a las características de los trabajadores con base al análisis estadístico, se considera que la población se encuentra en etapa productiva, sin embargo, se debe tener en cuenta el ciclo del servidor respecto a las actividades en cada uno de sus periodos ingreso, permanencia y retiro, así como las edades para las actividades de intervención ya que se encuentran 3 etapas generacionales. Otro aspecto a resaltar es la variable de nivel de estudios ya que la UAECD, cuenta con una población altamente calificada.

RECOMENDACIONES – PLAN DE INTERVENCIÓN

Dominio	Variables a Intervenir	Intervención
Liderazgo y Relaciones Sociales	Liderazgo	Implementar un programa de liderazgo o incluir en el programa de capacitaciones los siguientes temas, con el fin de intervenir dicha variable: Inteligencia emocional

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



 UAECD Catastro Bogotá	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2024	Página 40 de 125

		Auto concepto Liderazgo efectivo para manejo de equipos de alto rendimiento. Entrenamiento en liderazgo transformacional. Capacitar sobre resolución de conflictos. Realizar sesiones grupales en las cuales se realice la identificación del estilo de liderazgo actual y brindar herramientas para fortalecer el liderazgo transformacional.
	Retroalimentación del desempeño	Capacitar a los líderes sobre cómo realizar Feedback de valor y la importancia de la retroalimentación positiva
	Relaciones sociales en el trabajo	Realizar sensibilización de control y manejo de conflictos. Mantener actualizado y capacitados a los integrantes del Comité de Convivencia. (Ley 1010 de 2006, Res. 652 y 1356 de 2012).
Control Sobre el Trabajo	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Incluir dentro del plan de capacitaciones, capacitaciones dirigidas al fortalecimiento de las habilidades blandas. A través del componente de capacitación crear un programa de entrenamiento para fortalecimiento del liderazgo, dirigido a mandos de dirección, coordinación y líderes de proceso.
	Capacitación	Por medio del plan de capacitaciones fortalecer las habilidades blandas, competencias comportamentales y estrategias de afrontamiento, descritas en los perfiles de cargo. A través del componente de capacitaciones fortalecer las brechas identificadas en las evaluaciones de desempeño. Realizar seguimiento de la efectividad de las capacitaciones Realizar inducción y reinducción. A través del componente de capacitación crear un programa de entrenamiento para fortalecimiento del liderazgo, dirigido a mandos de dirección, coordinación y líderes de proceso.
	Claridad de rol	Realizar inducción y reinducción del manual de funciones con el fin de fortalecer el conocimiento y experticia en la tarea a realizar.
	Control y autonomía sobre el trabajo	Realizar inducción a cerca de funciones y responsabilidades de los trabajadores, con el fin de fortalecer la autonomía en las funciones a ejecutar. (Revisar si dentro del manual de funciones cuenta con la autoridad que se tiene el cargo)
Demanda del Trabajo	Nivel de Responsabilidad del Cargo	Realizar la recomendación de efectuar la inducción del puesto a cerca de funciones y responsabilidades de los trabajadores, así como su nivel de responsabilidad y autoridad. Capacitar a todos los servidores en onboarding (Inducción- como un proceso de integración de nuevas personas al equipo de trabajo).

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



	Demandas cuantitativas	Se recomienda solicitar a la dependencia que sea pertinente un estudio de cargas laborales. Realizar inspecciones puesto de trabajo ergonómicas.
	Demandas de carga mental	Realizar capacitación sobre el manejo del tiempo, para fortalecer dicha variable. Gestión del estrés.

Fuente: (2023) Resultados Aplicación Batería Riesgo Psicosocial UAECD

14. NECESIDADES DE INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERESES TENIENDO EN CUENTA LOS AUTODIAGNÓSTICOS DE MIPG Y FURAG

Teniendo en cuenta los autodiagnósticos de MIPG y FURAG es necesario incluir en el Plan Institucional de Capacitación 2024 los siguientes temas relacionados con el Plan Institucional de Integridad y Conflicto de Interés:

- Acciones de capacitación o sensibilización sobre integridad, ética de lo público o conflicto de intereses
- Jornadas de capacitación para divulgar información sobre conflictos de intereses y su respectivo trámite
- Capacitaciones sobre el régimen disciplinario en materia de la obligación de denunciar irregularidades
- Capacitación del trámite de los impedimentos y recusaciones de acuerdo con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011.

15. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL 2023

Respecto a temas identificados que es importante tener en cuenta en la construcción del PIC 2024 de acuerdo a con los resultados de evaluación de desempeño laboral, a través de consulta directa con los servidores que cumple el rol de enlaces de evaluación para cada una de las dependencias, se tienen las siguientes sugerencias:

Competencias comportamentales y cómo generar un valor agregado para obtener un resultado superior al esperado.

Orientación para recursos de reposición y en subsidio de apelación contra las evaluaciones de desempeño laboral anuales.

Para la vigencia 2023 sólo se cuenta con dos valoraciones de plan de trabajo en el cual hay un cumplimiento parcial:

Se debe reforzar el componente comportamental en lo relacionado a con la capacidad de aporte a la gestión, aumentando el compromiso con la organización donde se garantice la calidad y oportunidad en los entregables pactados y se promueva permanentemente el cumplimiento de las metas de la organización, anteponiendo las necesidades de la entidad a sus propias necesidades.

16. RESULTADOS DE PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO PAE -2023

16.1. Objetivo general PAE 2023

Identificar la línea base en la cual se encuentra las dependencias de la UAECD frente a los avances en la Gestión del Conocimiento, para formalizar acciones que permitan compartir y utilizar el conocimiento explícito (codificado) y el tácito (know-how) existente en las dependencias y de esta manera contribuir al desarrollo o fortalecimiento de las competencias funcionales y comportamentales de los servidores(as) públicos(as) de la Unidad, a través de actividades que permitan gestionar el conocimiento, de acuerdo con las necesidades identificadas.

16.2. Objetivos específicos PAE

Identificar las necesidades de conocimiento al interior de las dependencias las actividades que ha adelantado el grupo en la socialización y transferencia del conocimiento, las propuestas para evitar la fuga del conocimiento y los proyectos de innovación que involucren nuevas tecnologías. Constituir mediante los resultados y análisis una herramienta para el diagnóstico de necesidades de capacitación 2024; la propuesta para el PIC 2024 es proponer diplomados que permitan cerrar brechas

En cada una de la dependencia participantes los equipos PAE realizan una encuesta a través de la herramienta Forms basados en los procesos definidos y los temas críticos para cada dependencia, se buscó la participación de los equipos completos de trabajo (Servidores(as) de planta y colaboradores(as) vinculados a través de contratos de prestación de servicios) de tal forma que se pudiera identificar el nivel de conocimiento de los diferentes colaboradores frente a temas críticos para cada dependencia en sus particularidades, se cuenta con informe por cada equipo PAE participante.

A continuación, se presentan los resultados puntuales de tema crítico de conocimiento para cada equipo PAE participante y que aportan a la construcción del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2024-.

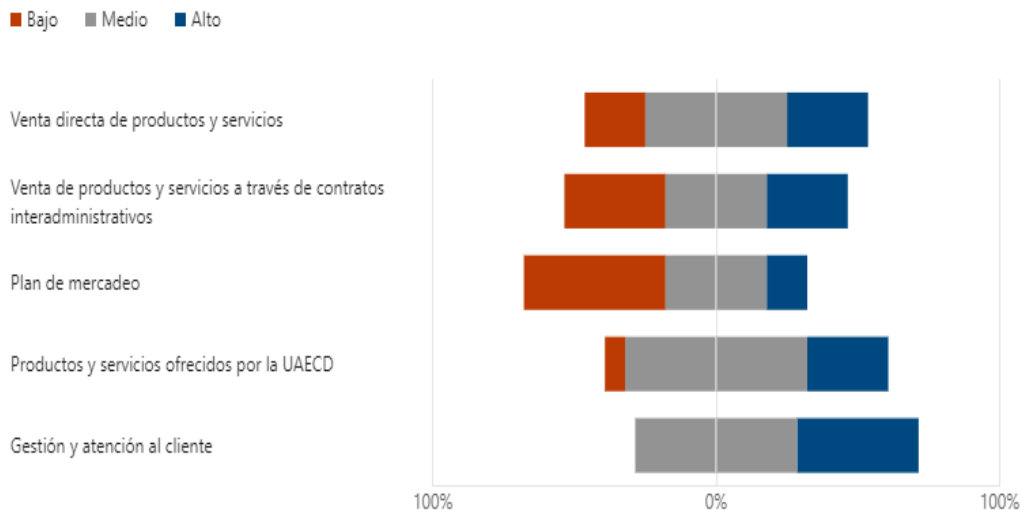
FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA	
Universo	Gerente, asesores, profesionales, técnicos, asistenciales y contratistas de las dependencias de la UAECD.
Objetivo de la encuesta	Identificar la línea base en temas de gestión del conocimiento para cada una de las dependencias y de esta forma poder generar un plan de acción que permita al interior de cada equipo de trabajo gestionar el conocimiento particular de acuerdo a con su aporte a la institución
Fecha de aplicación	Segundo semestre 2023
Método de recolección	Encuesta virtual- FORMS (Duración aproximada de 10 minutos)

GERENCIA COMERCIAL Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO

De acuerdo con los resultados obtenidos se identifican las siguientes necesidades de capacitación asociadas a los temas de las competencias funcionales de la gerencia Comercial y de Atención al Ciudadano:

Se deben reforzar los conocimientos dentro del personal con relación a las temáticas:

- Venta directa de productos y servicios
- Venta de productos y servicios a través de contratos interadministrativos
- Plan de mercado
- Productos y servicios ofrecidos por la UAECD



Fuente: Encuesta de identificación línea base temas de gestión del conocimiento Gerencia Comercial y Atención al ciudadano.

Con referencia a los temas básicos para el desarrollo de las labores dentro del área, los colaboradores(as) consideran importantes los siguientes:

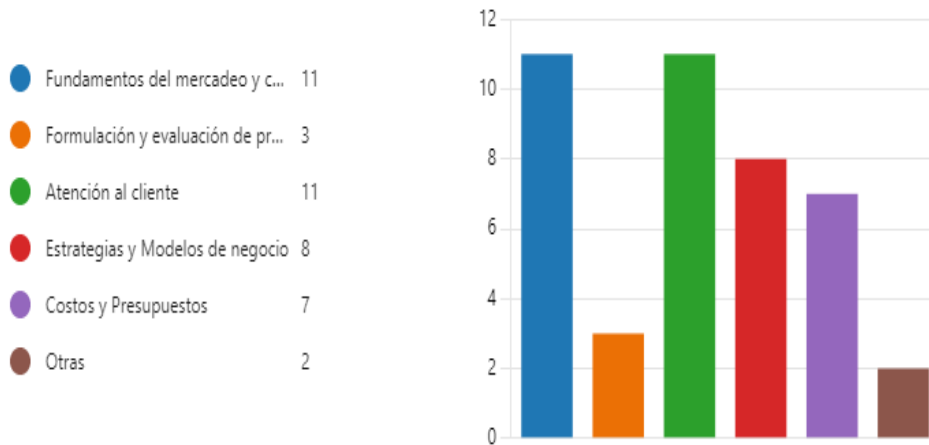
Fundamentos de mercadeo y comercialización

- Atención al cliente
- Estrategias y modelos de negocio
- Costos y presupuestos

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
 Código postal: 111311
 Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
 Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
 Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co





Fuente: Encuesta de identificación línea base temas de gestión del conocimiento Gerencia Comercial y Atención al ciudadano.

Necesidades de capacitación interna de la Gerencia Comercial y de Atención al Ciudadano:

- Módulo de avalúos comerciales (cliente)
- Modulo SI Capital – Facturación
- CRM
- SIIC
- Dash Board – Aplicativo de generación de certificaciones a terceros o no propietarios
- Validación pagos
- SGI – navegación
- Cómo se elabora un informe de presentación de información “EXÓGENA” ante la DIAN

GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA DE DATOS ESPACIALES IDECA- SUBGERENCIA DE ANALÍTICA DE DATO-SUBGERENCIA DE OPERACIONES.

De acuerdo con los resultados obtenidos se identifican las siguientes necesidades de capacitación asociadas a los temas de las competencias funcionales de la Gerencia de Infraestructura de Datos Espaciales IDECA- Subgerencia de Analítica de Datos y Subgerencia de Operaciones

- | | |
|---|--|
| a. Expresión artística | i. Gestión Documental |
| b. Captura de datos con drones | j. Analítica de Datos |
| c. Contabilidad y Finanzas | k. Catastro Multipropósito - Modelo LADM |
| d. Comunicación Digital y Audiovisual | l. Estadística |
| e. Ingeniería de Software | m. Idiomas |
| f. Auditorías | n. Gobierno Abierto |
| g. Implementación de Políticas Publicas | o. Lenguaje claro |
| h. Ciencias de Datos | |

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



Temas Críticos IDECA	Bajo	Medio	Alto
Expresión Artística	85	8.3	6.3
Captura de datos con drones	75	20.5	4.2
Contabilidad y Finanzas	75	20.8	4.2
Comunicación Digital y Audiovisual	71	20.8	8.3
Ingeniería de Software	71	22.9	6.3
Auditorías	65	27.1	8.3
Implementación de Políticas Publicas	63	20.8	16.7
Ciencias de Datos	56	35.4	8.3
Gestión Documental	56	35.4	8.3
Analítica de Datos	52	33.3	14.6
Catastro Multipropósito - Modelo LADM	50	41.7	8.3
Estadística	48	37.5	14.6
Idiomas	46	41.7	12.5
Gobierno Abierto	46	33.3	20.8
Lenguaje claro	42	37.5	320.8
Gestión de proyectos	29	37.5	33.3
Bases de Datos	25	45.8	29.2
Infraestructuras de Datos Espaciales	19	43.8	37.5
Gestión de Información Geográfica	15	35.4	50
Ortografía y redacción	13	52.1	35.4

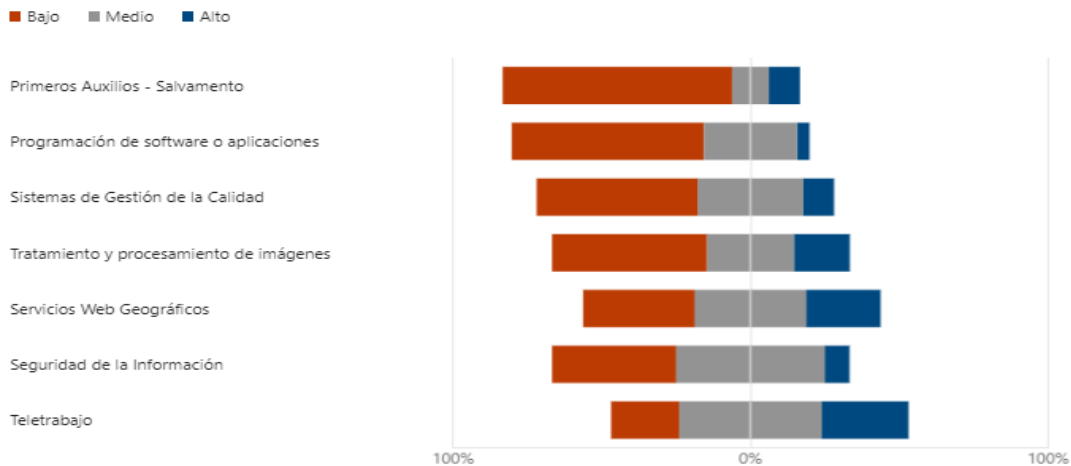
Fuente: Encuesta de identificación línea base temas de gestión del conocimiento Gerencia de Infraestructura de Datos Espaciales IDECA-Subgerencia de Analítica de Datos y Subgerencia de Operaciones

Para este segundo grupo de tema evaluados por ser de interés para los equipos de la Gerencia y Subgerencias de IDECA se identifican los siguientes temas críticos:

- Primeros Auxilios - Salvamento
- Programación de software o aplicaciones
- Sistemas de Gestión de la Calidad
- Tratamiento y procesamiento de imágenes
- Servicios Web Geográficos

17. CUAL ES EL NIVEL DE CONOCIMIENTO, QUE TIENE EN LOS SIGUIENTES TEMAS: (Parte II)

[Más detalles](#)



Fuente: Encuesta de identificación línea base temas de gestión del conocimiento Gerencia de Infraestructura de Datos Espaciales IDECA-Subgerencia de Análítica de Datos y Subgerencia de Operaciones.

Y como parte del tercer nivel de temas de interés crítico para la Gerencia y sus Subgerencias se encuentran los siguientes temas

- Formulación, seguimiento y evaluación de Proyectos de inversión
- Metodologías de Gestión de Riesgos y Mapa de Aseguramiento
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión
- Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información
- Sistema de Gestión Integrado de Calidad
- Protección de Datos Personales
- Gestión del Conocimiento e Innovación

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

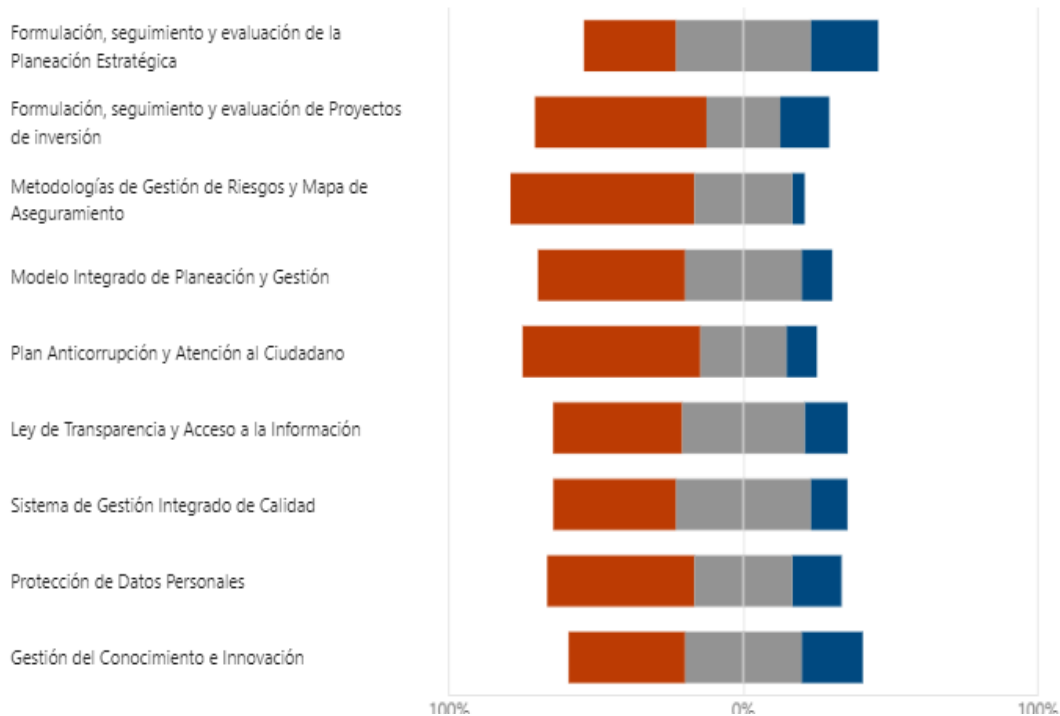
Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



22. De los siguientes temas de la dependencia mi manejo es

[Más detalles](#)

■ Bajo ■ Medio ■ Alto



Fuente: Encuesta de identificación línea base temas de gestión del conocimiento Gerencia de Infraestructura de Datos Espaciales IDECA-Subgerencia de Analítica de Datos y Subgerencia de Operaciones

GERENCIA JURÍDICA

Se consultó a lo colaboradores(as) de la Gerencia Jurídica sobre el nivel de manejo de los siguientes temas críticos, los resultados son:

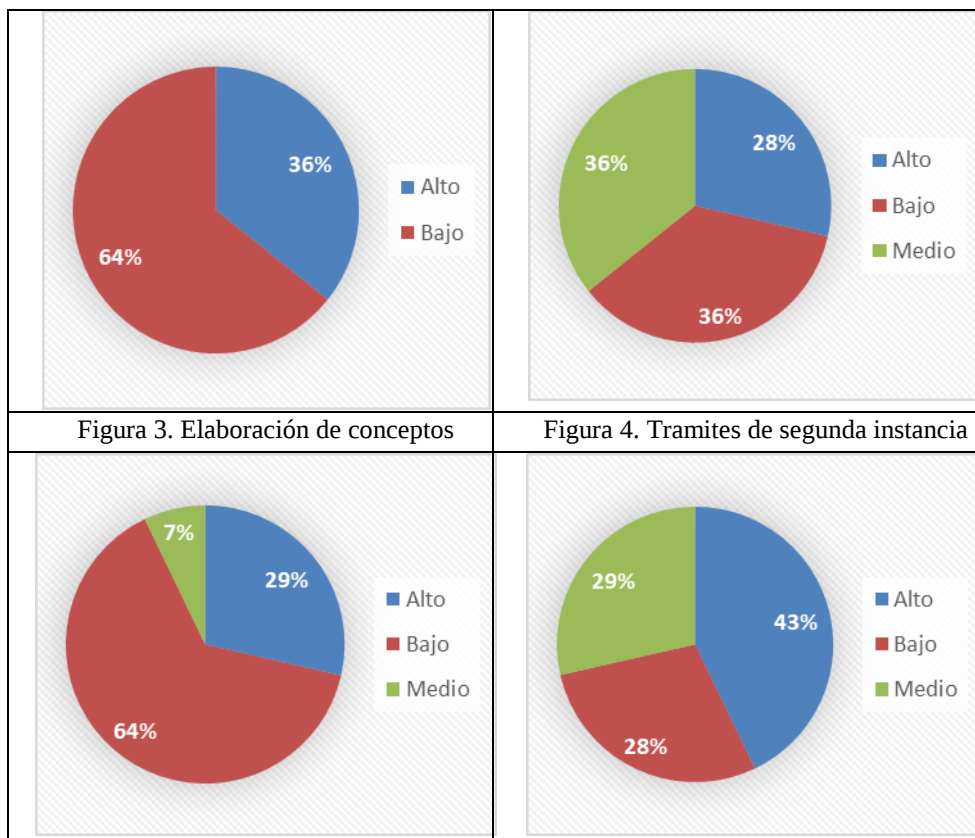
Figura 1. Revisión y elaboración de proyectos normativos

Figura 2. Actas de valores

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co





Fuente: Encuesta de identificación línea base temas de gestión del conocimiento Gerencia Jurídica.

De acuerdo con los resultados obtenidos se identifican las siguientes necesidades de capacitación asociadas a los temas de las competencias funcionales de la gerencia jurídica:

- Normatividad catastral
- Código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo
- Redacción de textos y comprensión lectora
- Técnica normativa
- Microsoft 365 y Herramientas de Productividad
- Manejo SIIC
- Política de defensa judicial

OBSERVATORIO TÉCNICO CATASTRAL – OTC

De acuerdo con el análisis realizado del desarrollo de actividades al interior de la dependencia y sus nuevas responsabilidades en territorio, se sugiere establecer una estrategia para nivelar el conocimiento de todos de acuerdo a con las cargas de la dependencia y/o reorganizar los equipos de

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

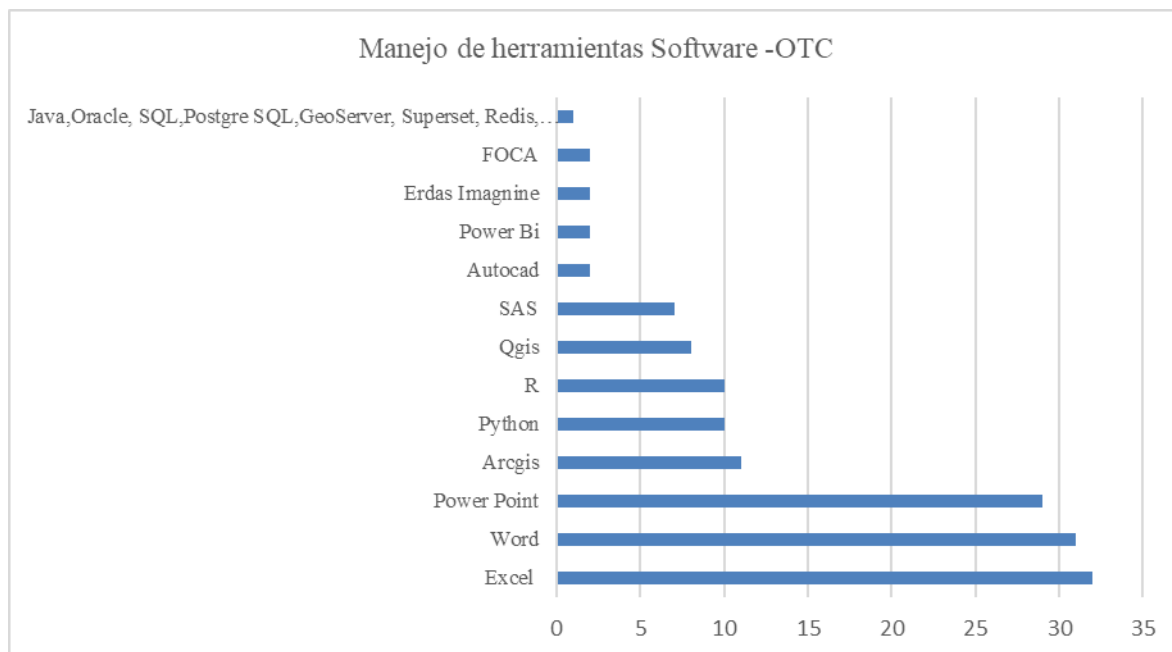
Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



trabajo en el manejo de herramientas software como se evidencia a continuación:

Software	N° Colaboradores que los manejan
Excel	32
Word	31
Power Point	29
Arcgis	11
Python	10
R	10
Qgis	8
SAS	7
Autocad	2
Power Bi	2
Erda Imagine	2
FOCA	2
*Java, Oracle, SQL,Postgre SQL,GeoServer, Superset, Redis, Apache, Traffic Server, Varnish, PHP, JavaScript, CSS, HTML5, Linux; Rserve, Leafletls, Open layers, Jhipster, PCI, ilustrator, Software de procesamiento GPS, Civil 3D, Obit, Topcon Tools, PostGis, Tableau; Google Anlytics, STATA, Aplicativos institucionales, Visor, Modelado en 3D	1

*Una sola persona no maneja todos los softwares relacionados. Cada software es manejado por solo un colaborador.



Fuente: Encuesta de identificación línea base temas de gestión del conocimiento Observatorio Técnico Catastral OTC

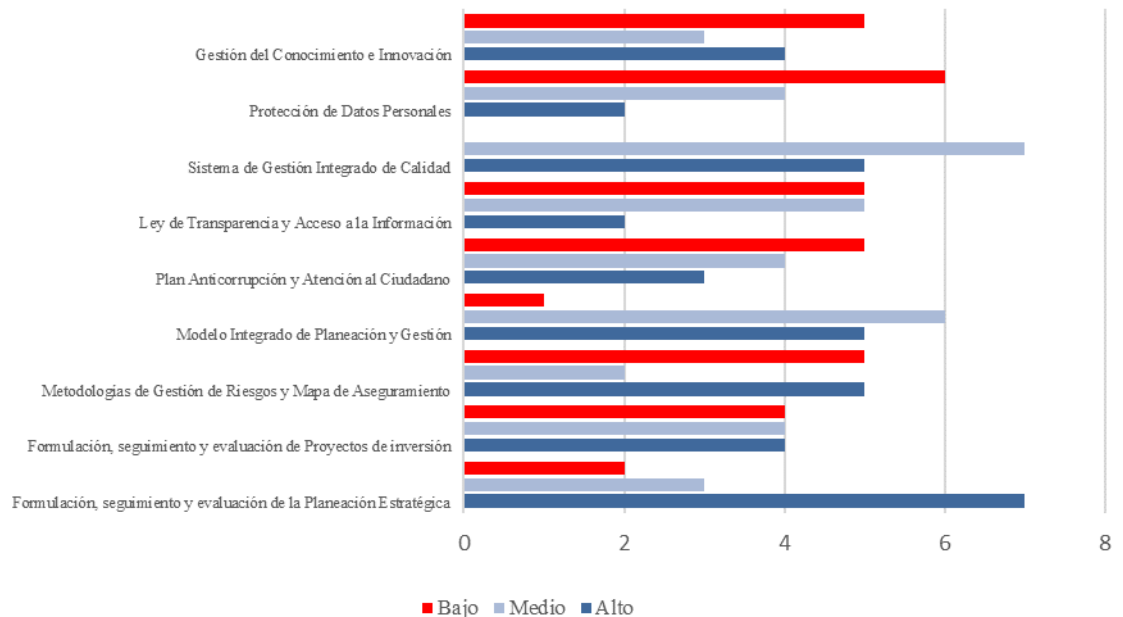
Las propuestas de los colaboradores(as) para evitar la fuga de conocimiento en el Observatorio Técnico Catastral dado sus características particulares frente a su labor en la entidad:

- a. Crear un video con los procesos que se realizan en la captura y ajustes de ofertas.
- b. Generar sesiones mensuales de retroalimentación de todo el equipo en donde cada uno pueda explicar en qué está, cómo lo está haciendo y generar manuales de aplicación.
- c. Más oportunidades para explotar los conocimientos de cada uno de los servidores de acuerdo a su perfil profesional.
- d. Desarrollo de estrategias en gestión del conocimiento de tal forma que todos los procesos queden documentados y resaltando la importancia de la tarea.
- e. Realización de talleres prácticos basados en las experiencias sobre los trabajos realizados.
- f. Realizar charlas y videos puntuales sobre el tema con mayor frecuencia.
- g. Realizar grabaciones y actividades de seguimiento que conlleven a una mejor adaptación de las temáticas tratadas, permitiendo una mejor comprensión por parte del equipo.
- h. Reuniones de capacitación dentro del equipo para mostrar los procesos que se llevan a cabo.
- i. Sesiones en donde se comparta el trabajo que realizan los distintos equipos y aprender conjuntamente unos de otros.
- j. Usar/desarrollar una herramienta tecnológica y sencilla que permita documentar de manera fácil y continua los productos del OTC en todas las fases (diseño, desarrollo, puesta en marcha, etc.).

OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN Y ASEGURAMIENTO DE PROCESOS

Se identifica que es necesario fortalecer conocimientos de los servidores(as) de la OAPAP en los siguientes temas de acuerdo a con los resultados obtenidos:

- Gestión del conocimiento
- Protección de datos personales
- Entrenamientos cruzados entre los funcionarios y contratistas de la OAP
- Programa de transparencia
- Programa de SARLAFT
- Estrategia de rendición de cuentas



Fuente: Encuesta de identificación línea base temas de gestión del conocimiento Oficina Asesora de planeación y Aseguramiento de Procesos

OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO – OCDI

De acuerdo con los resultados obtenidos, los temas críticos en los que debe fortalecer la capacitación para los servidores(as) de la Oficina de Control Disciplinario interno son:

- Sistema de Gestión Integrado de Calidad
- Metodología de Gestión del riesgo y mapa de aseguramiento
- Gestión del conocimiento

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
 Código postal: 111311
 Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
 Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
 Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



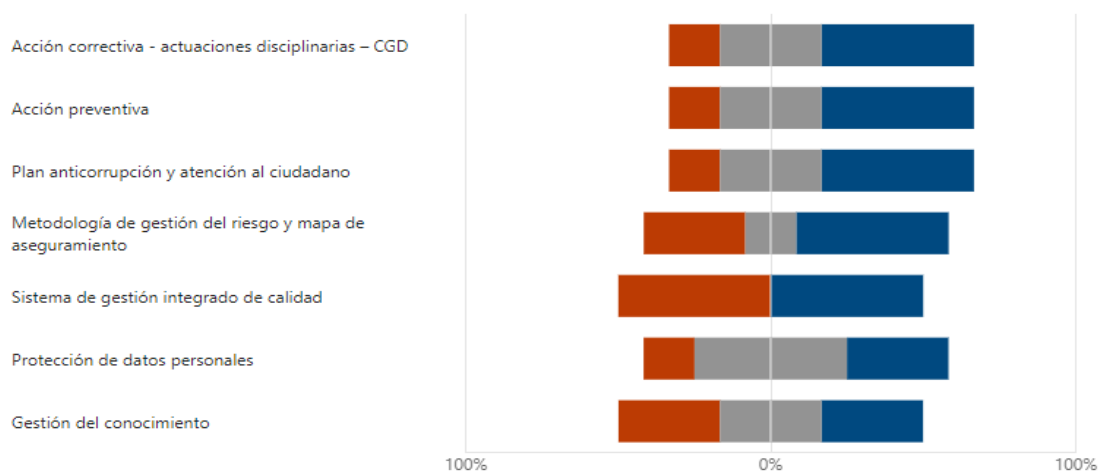
Temas Críticos OCIDI	Bajo	Medio	Alto
Sistema de gestión integrado de calidad	50.0	0	50
Metodología de gestión del riesgo y mapa de aseguramiento	33.3	16.7	50
Gestión del conocimiento	33.3	33.3	33.3
Acción correctiva - actuaciones disciplinarias – CGD	16.7	50	33.3
Acción preventiva	16.7	33.3	50
Plan anticorrupción y atención al ciudadano	16.7	33.3	50
Protección de datos personales	16.7	50	33.3

Fuente: Encuesta de identificación línea base temas de gestión del conocimiento Oficina de Control Interno Disciplinario

16. Seleccione en que nivel maneja los siguientes temas en su dependencia

[Más detalles](#)

■ BAJO ■ MEDIO ■ ALTO



Fuente: Encuesta de identificación línea base temas de gestión del conocimiento Oficina de Control Interno Disciplinario

OFICINA DE CONTROL INTERNO – OCI

De acuerdo con los resultados obtenidos, los temas críticos en los que debe fortalecer la capacitación para los servidores(as) de la Oficina de Control Interno son:

- Formulación, seguimiento y evaluación de proyectos de inversión
- Metodologías de Gestión de Riesgos y Mapa de Aseguramiento
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información
- Sistema de Gestión Integrado de Calidad

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



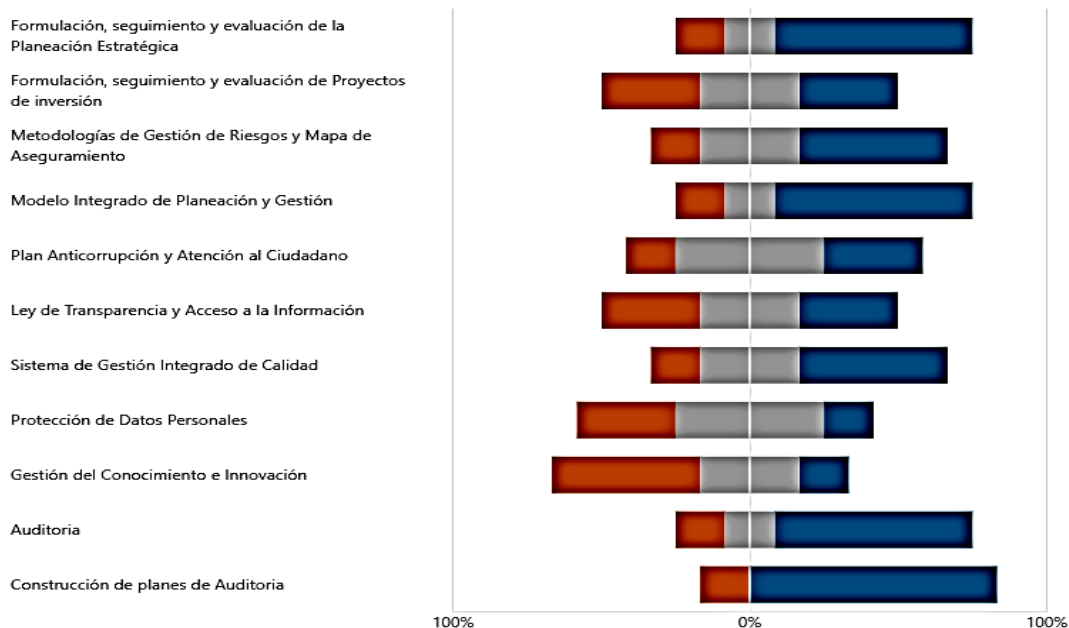
Temas Críticos	Bajo	Medio	Alto
Gestión del Conocimiento e Innovación	50.0	33.3	16.7
Formulación, seguimiento y evaluación de proyectos de inversión	33.3	33.3	33.3
Ley de Transparencia y Acceso a la Información	33.3	33.3	33.3
Protección de Datos Personales	33.3	50	16.7
Formulación, seguimiento y evaluación de la Planeación Estratégica	16.7	16.7	66.7
Metodologías de Gestión de Riesgos y Mapa de Aseguramiento	16.7	33.3	50
Modelo Integrado de Planeación y Gestión	16.7	16.7	66.7
Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano	16.7	50	33.3
Sistema de Gestión Integrado de Calidad	16.7	33.3	50
Auditoría	16.7	16.7	66.7
Construcción de Planes de Auditoría	16.7	0	83.3

Fuente: Encuesta de identificación línea base temas de gestión del conocimiento Oficina de Control Interno

15. De lo temas que la dependencia realiza seguimiento mi manejo es

[Más detalles](#)

■ Bajo ■ Medio ■ Alto



Fuente: Encuesta de identificación línea base temas de gestión del conocimiento Oficina de Control Interno

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
 Código postal: 111311
 Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
 Tel: 2347600 - Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
 Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



SUBGERENCIA DE CONTRATOS

De acuerdo con los resultados obtenidos, los temas críticos en los que debe fortalecer la capacitación para la Subgerencia de Contratos son:

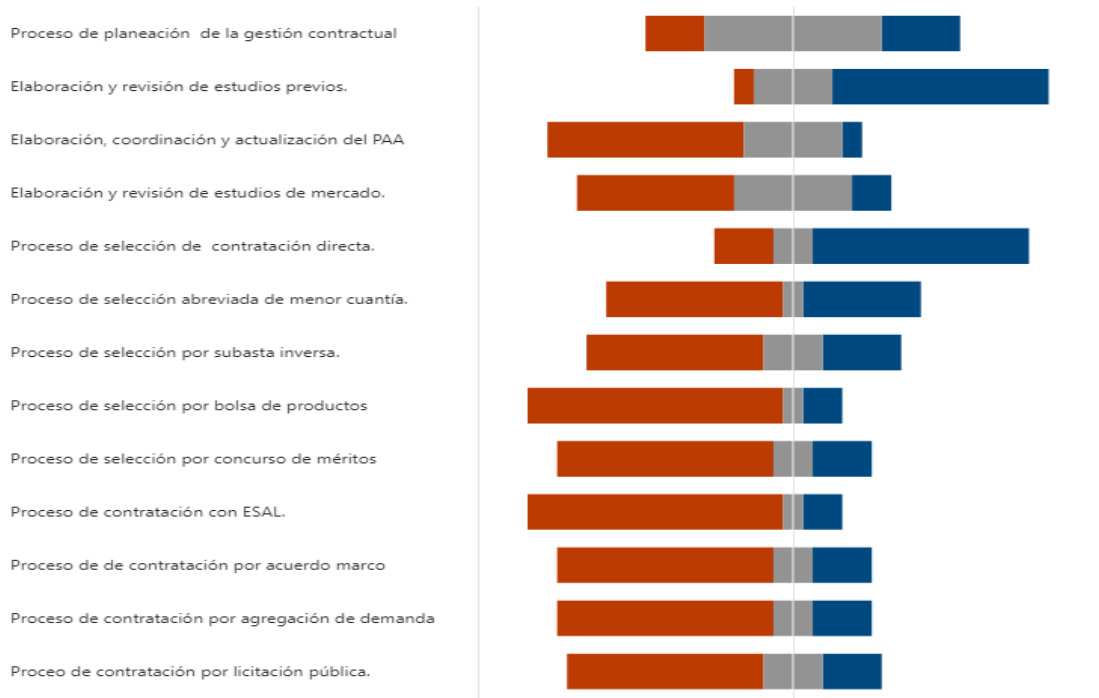
- Proceso de selección por bolsa de productos
- Proceso de contratación con ESAL
- Proceso de contratación por TVEC
- Proceso sancionatorio contractual
- Proceso de selección por concurso de méritos
- Proceso de contratación por acuerdo marco
- Proceso de contratación por agregación de demanda
- Elaboración, coordinación y actualización del PAA
- Proceso de contratación por licitación pública

Temas Críticos	Bajo	Medio	Alto
Proceso de selección por bolsa de productos	81.3	6.3	12.5
Proceso de contratación con ESAL	81.3	6.3	12.5
Proceso de contratación por TVEC	81.3	6.3	12.5
Proceso sancionatorio contractual	81.3	6.3	12.5
Proceso de selección por concurso de méritos	68.8	12.5	18.8
Proceso de contratación por acuerdo marco	68.8	12.5	18.8
Proceso de contratación por agregación de demanda	68.8	12.5	18.8
Elaboración, coordinación y actualización del PAA	62.5	31.3	6.3
Proceso de contratación por licitación pública	62.5	18.8	18.8
Elaboración y revisión de estudios previos	6.3	25	68.8
Proceso de selección abreviada de menor cuantía	56.3	6.3	37.5
Proceso de selección por subasta inversa	56.3	18.8	25
Proceso de planeación de la gestión contractual	18.8	56.3	25
Proceso de selección de contratación directa	18.8	12.5	68.8
Proceso de modificaciones contractuales	12.5	6.3	81.3
Elaboración y revisión de estudios de mercado.	50	37.5	12.5
Proceso de selección de mínima cuantía	50	12.5	37.5
Proceso de liquidación	25	18.8	56.3

15. De los temas de la dependencia mi manejo es

[Más detalles](#)

■ Bajo ■ Medio ■ Alto



Fuente: Encuesta de identificación línea base temas de gestión del conocimiento Subgerencia de Contratos

SUBGERENCIA DE GESTIÓN JURÍDICA

De los temas de competencia de la Subgerencia en los que intervenga de acuerdo con sus funciones y/o competencias.

- Gestionar de manera sistémica la prevención del daño antijurídico
- Impulsar una cultura de resolución anticipada de conflictos
- Participación en la elaboración de protocolos y lineamientos para la adecuada gestión de la defensa judicial de la entidad
- Participar e impulsar la elaboración de instructivos para la aplicación integral de las políticas de prevención y de conciliación
- Asumir, en calidad de demandante, interviniente, apoderado o agente y en cualquier otra condición que prevea la ley, la defensa jurídica de la Unidad

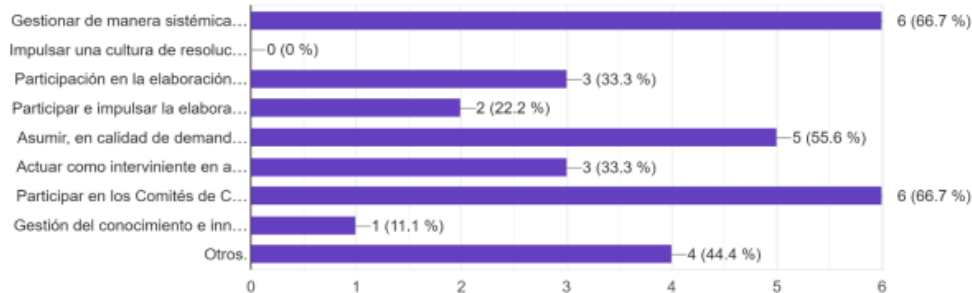
Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
Tel: 2347600 - Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



- f. Actuar como interviniente en aquellos procesos judiciales de cualquier tipo en los cuales estén involucrados los intereses de la Unidad.
- g. Gestión del conocimiento e innovación.
- h. Otros

Se obtiene lo siguientes resultados



Fuente: Encuesta de identificación línea base temas de gestión del conocimiento Subgerencia de Gestión Jurídica

Dentro de los temas identificados como críticos para este equipo de trabajo se encuentran:

- a. Repositorio de información documental
- b. Gestión Documental
- c. Continuidad del Negocio
- d. Manejo del correo de notificaciones judiciales
- e. Elaborar respuestas a los derechos de petición realizados por entes de control
- f. Revisar y/o proyectar actos administrativos
- g. Proyección y seguimiento en el proceso de las actuaciones administrativas disciplinarias
- h. Manejar las bases de datos en Teams para poder trabajar en tiempo real
- i. Causas que generan más interposición de tutelas o qué procesos deben ser fortalecidos en pro de evitar el daño antijurídico.

SUBGERENCIA DE INFORMACIÓN ECONÓMICA

De acuerdo con los resultados obtenidos, los temas críticos en los que debe fortalecer la capacitación para la Subgerencia de información económica son:

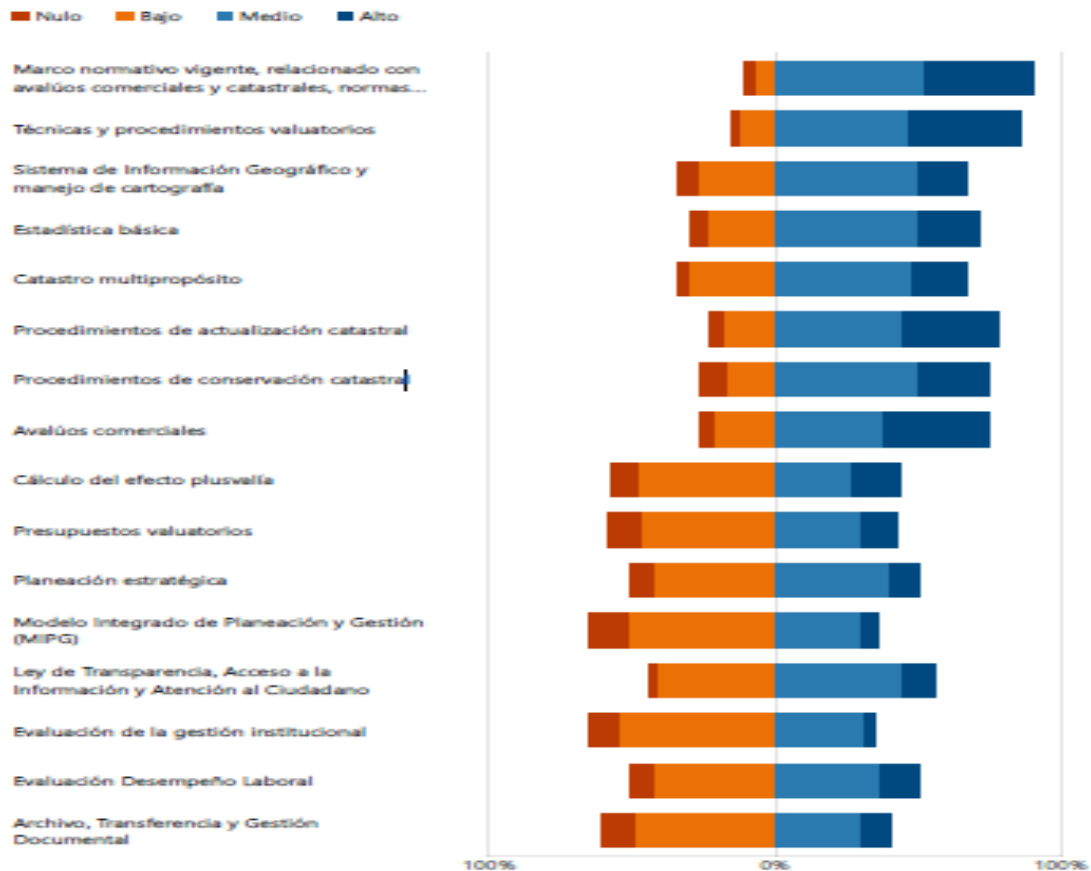
- a. Calculo de efecto de plusvalía
- b. Presupuestos valuatorios
- c. Modelo Integrado de Planeación y Festión
- d. Evaluación de gestión Institucional
- e. Archivo transferencia y gestión documental
- f. Sistema de información geográfico y manejo de plusvalía
- g. Evaluación de evaluación del desempeño

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



17. De los temas que se atienden en la Subgerencia de Información Económica, su nivel de conocimiento es:



Fuente: Encuesta de identificación línea base temas de gestión del conocimiento Subgerencia de Información Económica

SUBGERENCIA DE PARTICIPACIÓN Y ATENCIÓN AL CIUDADANO

De acuerdo con el resultado de las encuestas y al análisis realizado se considera tener en cuenta los siguientes temas para ser incluidos en el programa de capacitaciones de la próxima vigencia, de igual forma, considerar en lo posible la modalidad preferida para que los servidores reciban el conocimiento mediante la realización de talleres prácticos y actividades presenciales:

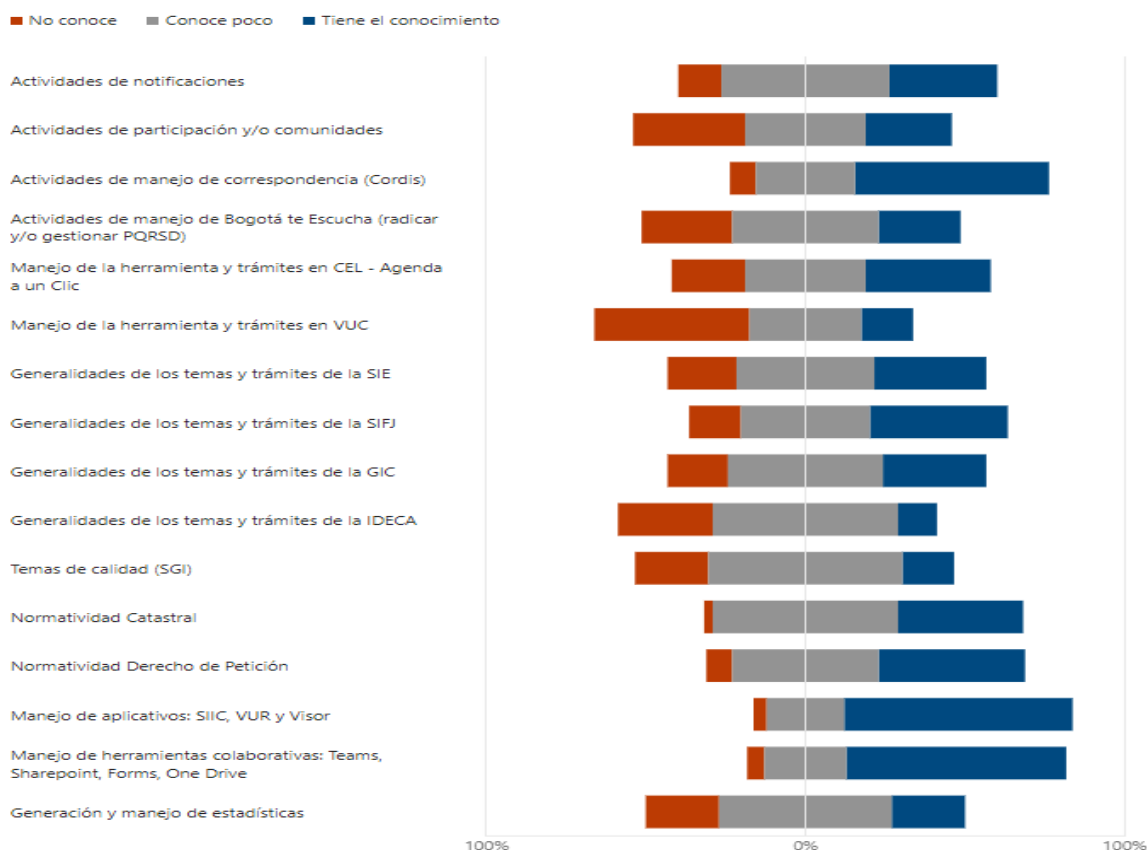
- Cursos de nivel intermedio o avanzado sobre herramientas Microsoft Office: Excel, Word, Teams, Forms, Sharepoint, Outlook, entre otras.

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



- b. Herramientas internas tales como: SIIC (todos los módulos), INFODOC (consulta y características de los documentos), CORDIS, Visor cartográfico
- c. Trámites catastrales: GIC, IDECA para la correcta orientación a los usuarios.
- d. Capacitaciones en el manejo de Power BI.
- e. Actividades que permitan compartir experiencias y saberes, con los 13 servidores de edades próximas a pensionarse, y buscar con ellos la manera en que puedan transmitir parte del conocimiento adquirido y relevante para la continuidad de las labores en la Subgerencia.
- f. Participación, normatividad asociada y sobre la aplicación de la misma en la UAECD.
- g. Como realizar consultas en páginas externas: VUC, VUR, SINUPOT, RUES, Simulador de impuestos, DESAJ, INPEC, IGAC, entre otras.
- h. Técnicas de enseñanza para transmitir conocimiento.
- i. Normas catastrales y administrativas.



Fuente: Encuesta de identificación línea base temas de gestión del conocimiento Subgerencia de Participación

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



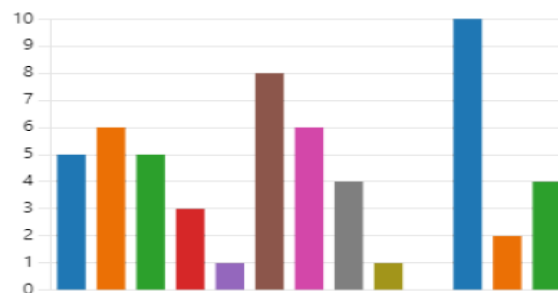
SUBGERENCIA DE TALENTO HUMANO

De acuerdo con el resultado de las encuestas del equipo de la Subgerencia de Talento Humano y al análisis realizado se considera tener en cuenta los siguientes temas para ser incluidos en el programa de capacitaciones:

- | | |
|-------------------------------------|--------------------------------------|
| a. Negociación Sindical | e. Selección y vinculación |
| b. Gestión Documental | f. Revisión de actos administrativos |
| c. Conflicto de Interés | g. Sistema de Gestión de Calidad |
| d. Vinculación y retiro de personal | |

10. De los temas que son competencia de la Subgerencia de Talento Humano, ¿Cuáles maneja?

● Selección y vinculación	5
● Bienestar Social e incentivos	6
● Capacitación	5
● Gestión del desempeño	3
● Conflicto de interés	1
● Nómina y Situaciones Administr...	8
● Seguridad y Salud en el Trabajo	6
● Vinculación y Retiro de personal	4
● Prácticas laborales, pasantías y j...	1
● Negociación Sindical	0
● Actividades transversales	10
● Gestión documental	2
● Revisión de actos administrativos	4



Fuente: Encuesta de identificación línea base temas de gestión del conocimiento Subgerencia de Talento Humano

SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

De acuerdo con el resultado de las encuestas del equipo de la Subgerencia Administrativa y Financiera y sus componentes y al análisis realizado se considera tener en cuenta los siguientes temas para ser incluidos en el programa de capacitaciones:

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

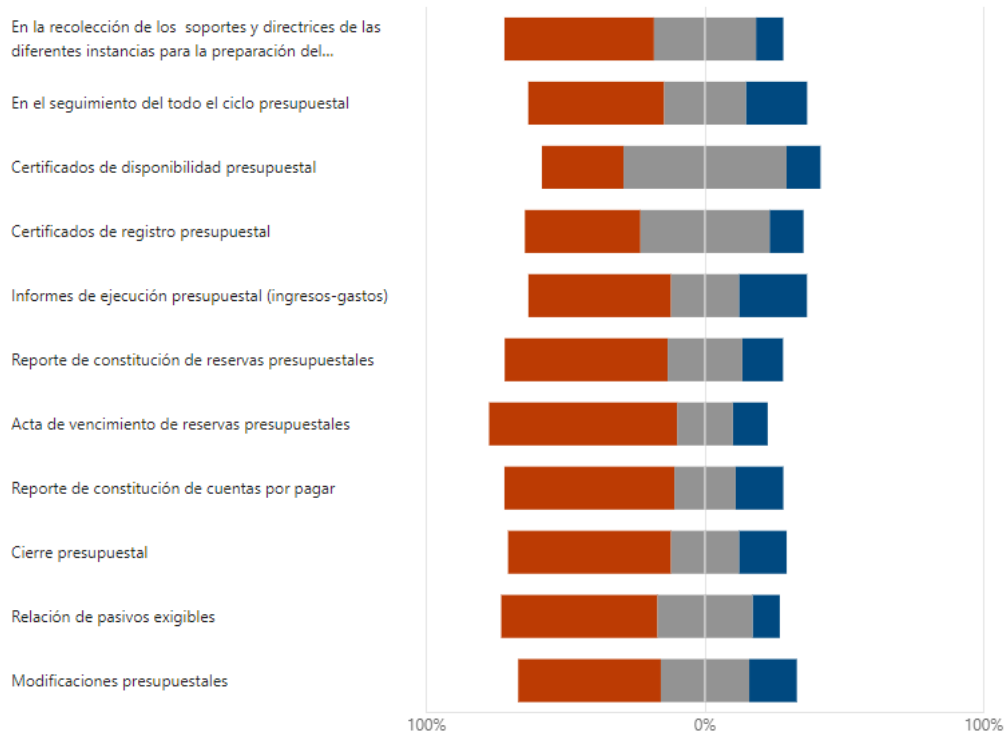
Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
Tel: 2347600 - Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



13. De los temas asociados al subproceso de gestión presupuestal, mi conocimiento es :

[Más detalles](#)

■ Bajo ■ Medio ■ Alto



- Acta de vencimiento de reservas presupuestales
- Cierre presupuestal
- Modificaciones presupuestales

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

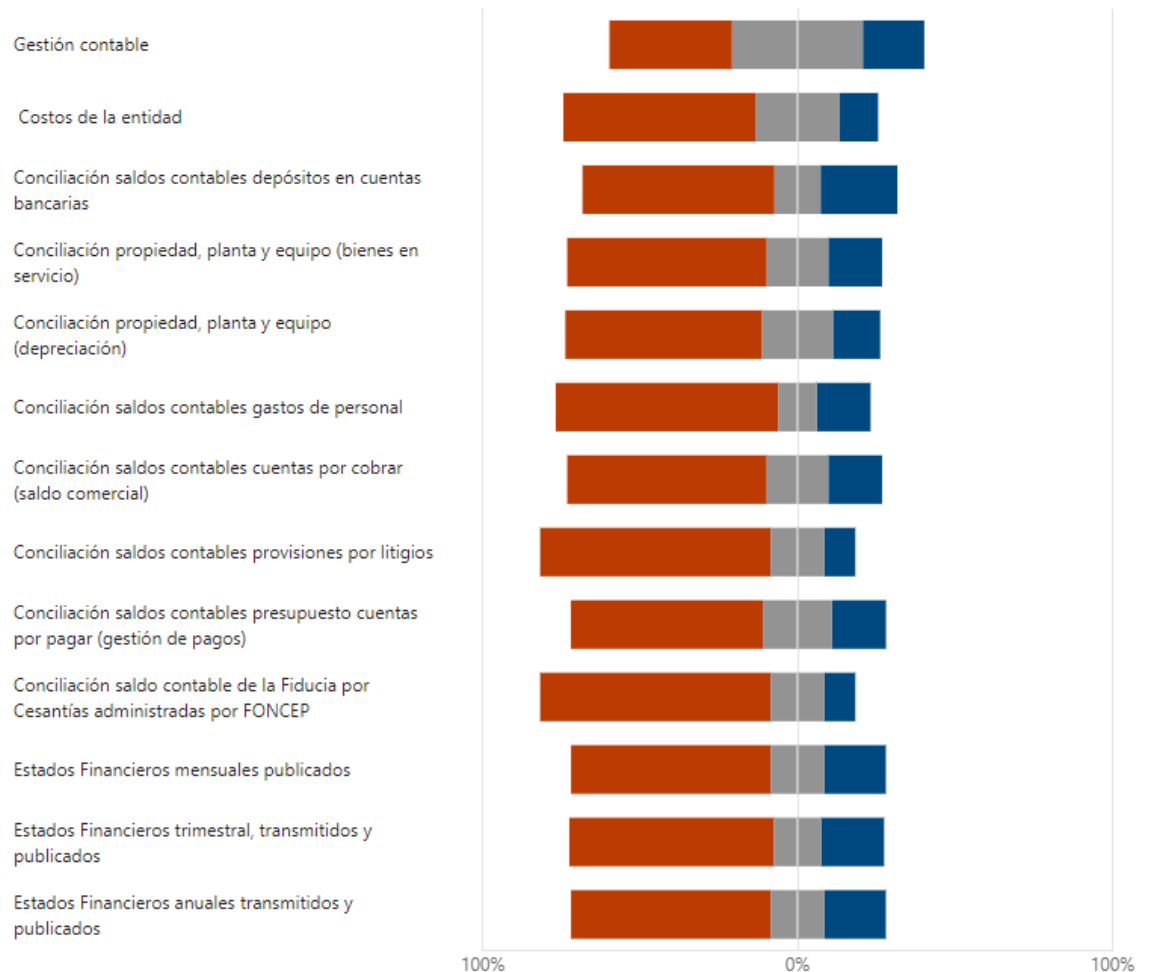
Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
Tel: 2347600 - Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



14. De los temas asociados al subproceso de gestión contable y de costos de la entidad de acuerdo con su naturaleza, mi conocimiento es:

[Más detalles](#)

■ Bajo ■ Medio ■ Alto



- Costos de la entidad
- Conciliación propiedad, planta y equipo (depreciación)
- Conciliación saldos contables gastos de personal
- Conciliación saldos contables provisiones por litigios

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

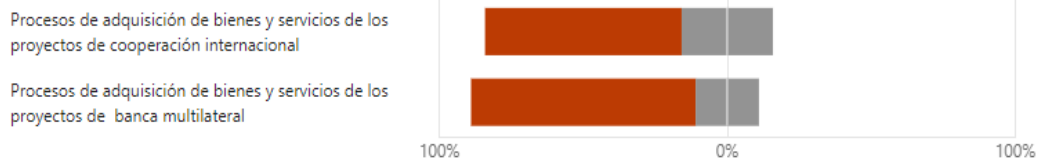
Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



15. De los temas asociados a los procesos de adquisición de bienes, mi conocimiento es

[Más detalles](#)

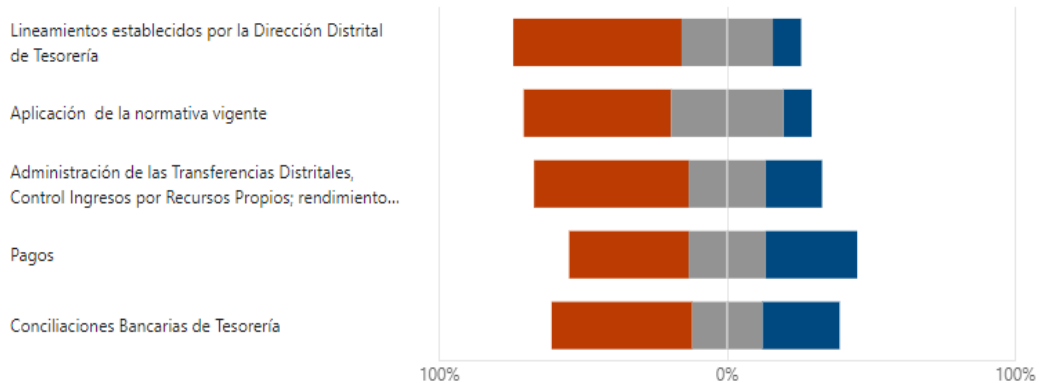
■ Bajo ■ Medio ■ Alto



16. De los temas asociados al subproceso de gestión de tesorería, mi conocimiento es:

[Más detalles](#)

■ Bajo ■ Medio ■ Alto



- Procesos de adquisición de bienes y servicios
- Lineamientos de la dirección Distrital de Tesorería

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

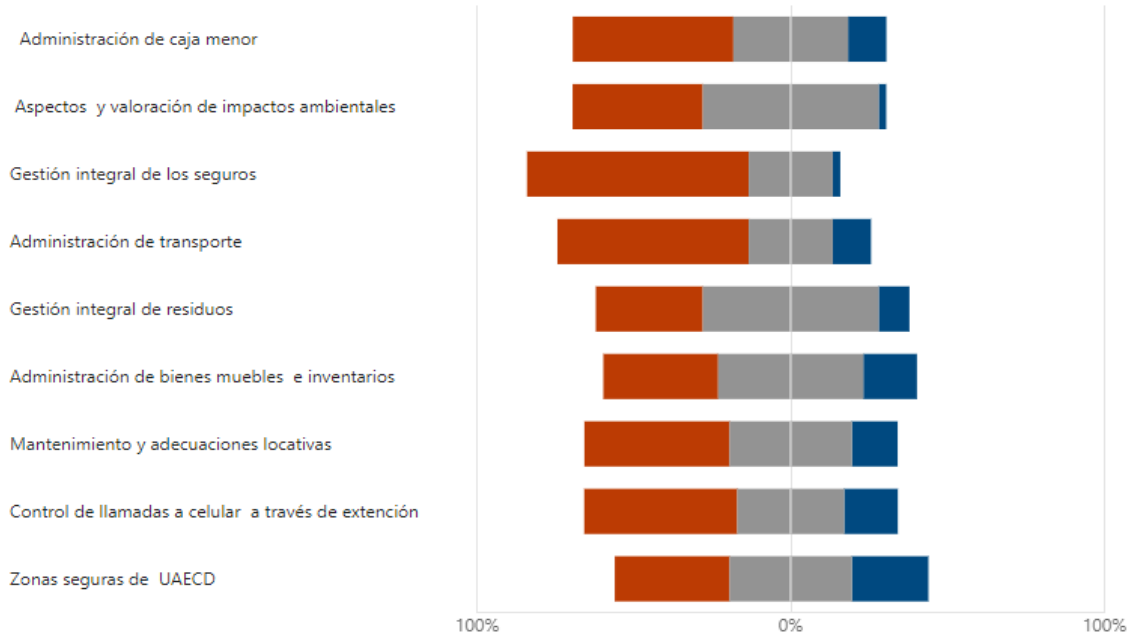
Av. Carrera 30 No. 25 - 90
 Código postal: 111311
 Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
 Tel: 2347600 - Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
 Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



20. De los temas relacionados al proceso de gestión de servicios administrativos, mi conocimiento es:

[Más detalles](#)

■ Bajo ■ Medio ■ Alto



- Gestión integral de seguros
- Administración de Caja menor

SUBGERENCIA DE INFORMACIÓN FÍSICA Y JURÍDICA

De acuerdo con los resultados obtenidos, los temas críticos en los que debe fortalecer la capacitación para la Subgerencia de información física y jurídica son de acuerdo al análisis de los resultados obtenidos:

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

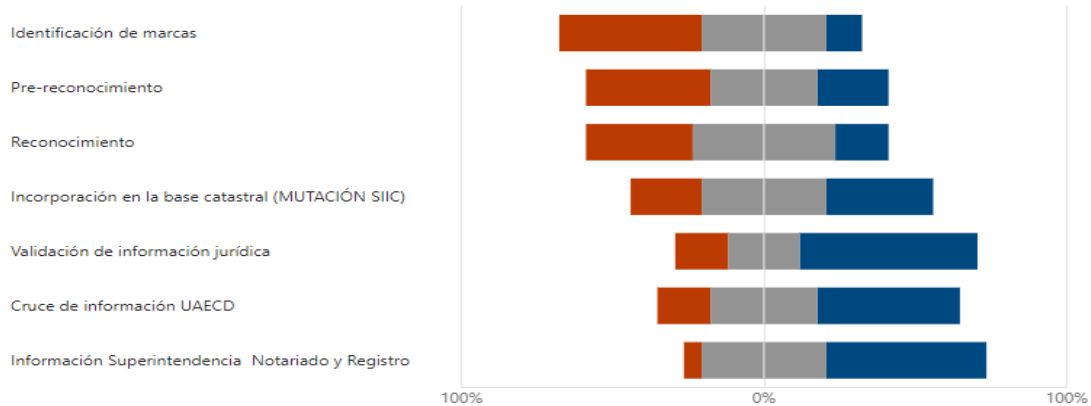
Av. Carrera 30 No. 25 - 90
 Código postal: 111311
 Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
 Tel: 2347600 - Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
 Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



13. De los temas asociados al Componente de Actualización Catastral (Aspectos Físicos y Jurídicos) mi manejo es :

[Más detalles](#)

■ Bajo ■ Medio ■ Alto

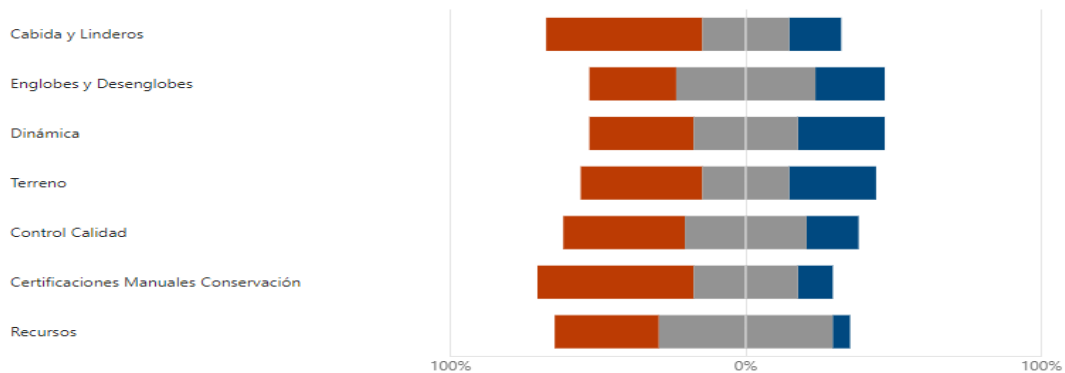


a. Identificación de marcas.

14. De los temas asociados al Componente de Conservación mi conocimiento es:

[Más detalles](#)

■ Bajo ■ Medio ■ Alto

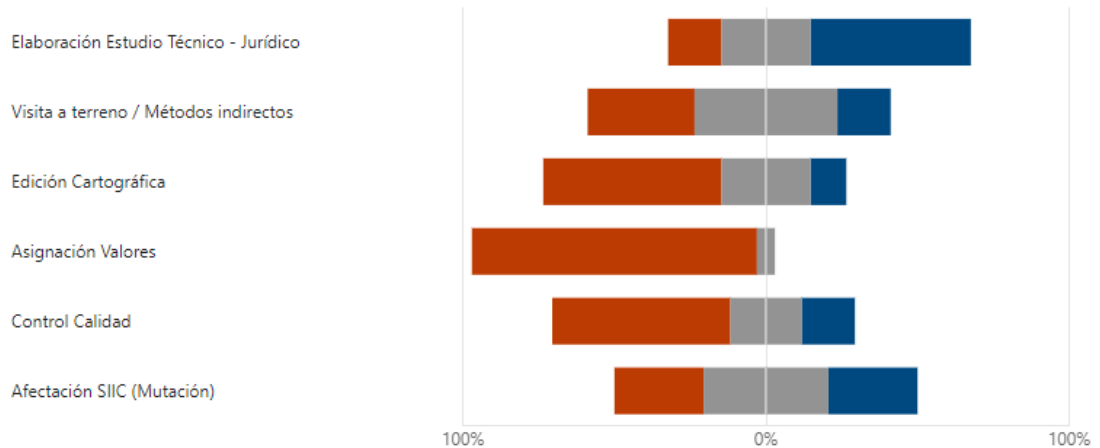


a. Cabida y Linderos.
b. Certificaciones Manuales Conservación.

15. Mi conocimiento sobre los temas asociados al Componente de Conservación Catastral (Atención de trámites no inmediatos) es:

[Más detalles](#)

■ Bajo ■ Medio ■ Alto

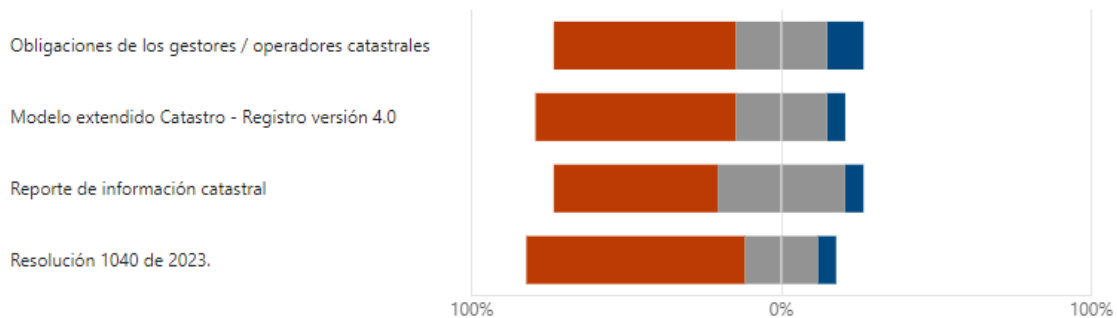


- Asignación Valores
- Control Calidad

16. De los temas asociados a Catastro Multipropósito mi conocimiento es:

[Más detalles](#)

■ Bajo ■ Medio ■ Alto



- Obligaciones de los gestores / operadores catastrales

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
Tel: 2347600 - Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



b. Modelo extendido Catastro - Registro versión 4.0

17. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DEL PIC 2024

Para identificar las necesidades del PIC 2024, se adelantaron mesas de trabajo de dos horas cada una entre el 20 de octubre y 23 de octubre del presente, con los siguientes grupos de interés, contando con una participación total en mesas de 50 servidores(as):

- Enlaces Proyectos de aprendizaje en equipo
- Integrantes Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Integrantes Comité de Convivencia
- Integrantes Comisión de Personal
- Enlaces Gestores de Integridad
- Equipo de Gestión del Conocimiento
- Líderes de Calidad

El 25 de octubre se realiza mesa de trabajo con representantes de los Sindicatos-

17.1. RESULTADOS MESA DE TABAJO

Como resultado de las propuestas recibidas a través de las diferentes mesas de trabajo adelantadas con grupos de interés se presentan a continuación:

Nº	Competencias Funcionales	Competencias Comportamentales
1	ArcGIS básico y avanzado- pro-Uso de Suite ArcGIS- Edición y actualización de los objetos geográficos bajo el modelo LAND -Formación y actualización cartográfica, SIG,PDI	Acoso laboral, sexual, ciber acoso y abuso de poder
2	Avalúos: Normatividad- técnicas valuatorios- Avalúos- especiales - rentas de suelo- plusvalía - técnica residual, suelo protegido	Administración del tiempo
3	Calculo de retención en la fuente según normatividad vigente	Aplicación principios de participación, tolerancia y equidad
4	Catastro Multipropósito-Aplicativos	Comunicación asertiva organizacional
5	Contabilidad dirigida a abogados	Convivencia y diversidad cultural
6	Derecho Inmobiliario-Norma urbana y derecho urbano	Ética y Control

 UAECD Catastro Bogotá	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2024	Página 67 de 125

7	Diplomado POT 555 de 2021 - Análisis de la norma, tratamientos urbanísticos	Habilidades blandas- liderazgo- trabajo en equipo - reconocimiento de roles - habilidades de aprendizaje grupal -
8	Foto control y normatividad vigente para orto fotos por parte del IGAC	Manejo de emociones con herramientas practicas
9	Manejo del aplicativo SIIC	Pensamiento critico
10	Mercadeo y Plan de mercadeo	Pensamiento estratégico - cultura organizacional
11	Resolución 1040/23 del IGAC - Implementación	

Fuente: Mesas de trabajo con grupo de interés- STH

	Eje 1. Paz Total, Memoria Y Derechos Humanos	Eje 2. Territorio, Vida Y Ambiente	Eje 3. Mujeres Inclusión Y Diversidad	Eje 4. Transformación Digital Y Cibercultura	Eje 5. Probidad, Ética E Identidad De Lo Público	Eje 6. Habilidades Y Competencias
No	Responde al papel fundamental que tiene las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población	Está dirigido con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Los servidores(as) tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar una valoración y estudio de los territorios donde se desenvuelve, ya sea en espacios urbanos o rurales, y como consecuencia, generar cierta estrategia de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular, ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socio territoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar	Propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, Inter seccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023	La capacitación y la formación de los servidores(as) debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la cuarta revolución industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan una y otra manera a la administración pública.	La capacitación en Ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente. Los servidores deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en la que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida	Se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que podemos en la actualidad en esta materia y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humanos, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público
1	Gestión de Riesgos en el sector publico	Actualización en Derecho Contractual estatal	Asociación Sindical normatividad laboral y carrera administrativa	Big Data analítica de datos aplicada al territorio	Instructivos, procedimientos y documentos para la gestión pública	Adkar Awareness (Consciencia), Desire (Deseo), Knowledge (Conocimiento), Ability (Habilidad) y Reinforcement (Reforzamiento)

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
Tel: 2347600 - Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



 UAECD Catastro Bogotá	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2024	Página 68 de 125

2		Actualización modificación CPACA-SGJ	Curso de sindicalismo	Programa estadístico SAS	Estrategias de comunicación y educación para desarrollar la fluidez para la expresión de ideas	Metodologías sobre innovación y conocimiento GCEI
3		Diplomado en derecho disciplinario	Gobierno corporativo como instrumento del cambio organizacional	Herramientas ofimáticas	Ética del servidor público	Elaboración de mapas de conocimiento-Líder GCI
4		Modelos de planeación y gestión	Lenguaje Braille y señas nivel 2	Herramientas avanzadas del TIC y asociadas a ciencia de datos	Gestión integral de residuos sólidos con énfasis en separación y disposición en la fuente	Mapas mentales- Mapas de conocimiento
5		Taller de escritura para brindar respuestas de fondo a la ciudadanía	Ley 1010 e 2006, Comité de Convivencia Laboral	Herramientas digitales 4°	Normativa sobre control disciplinario	Gerencia estratégica-Pensamiento estratégico
		Curso Idiomas y otros idiomas	Cómo hacer encuestas de sondeo para obtener los resultados	Revolución industrial Inteligencia artificial, Cloud computing	Pedagogía para la transferencia de conocimiento	Metodologías ágiles y Gestión de proyectos - Scrum
6		SECOP II y tienda virtual de estado Estudios de mercado	Modelo Kotter para el cambio organizacional	Marketing digital	Tipificación de irregularidades al interior de las entidades, mecanismos y ente de control para denunciar	Herramientas virtuales para realización de talleres
7		Gestión de las relaciones con los clientes o CRM		Power BI- aprovechando las licencias de office 365-Básico	Capacitación a la Comisión de Personal por disposición del artículo	Extreme programming (XP)

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



					2,2,14,2,18 del decreto 1083 de 2015	
8		Cálculos de indicadores y creación de tableros de control de indicadores		Servicios Microsoft 365 y herramientas	Taller de redacción eficaz	Kanban
9				Herramientas de aplicaciones de nube y procesamiento de grandes volúmenes de información	TIC (Tecnologías de la Información y las Comunicaciones)	
10				Programación R y Python. - Desarrollo	TAC (Tecnologías del Aprendizaje y el Conocimiento) y	
11				Mentimenter mural- Kahoo	TEP (Tecnologías del Empoderamiento y la Participación).	
12				Knowledge Management Systems (KMS)		

Fuente: Mesas de trabajo con grupo de interés organizada de acuerdo a los 6 nuevos ejes priorizados para el plan institucional de Capacitación - STH

Otras Observaciones

Espacios físicos para hacer capacitaciones

Aprenda de otros cargos o roles- Talleres guiados- Invitar a servidores a visitar y colaborar durante medio día – de otra dependencia con el que habitualmente no interactúe, esto permitirá conocer con algún nivel de detalle lo que otra área realiza, saber de manera más clara, concientizar el impacto de su gestión sobre el resto

Como evidencias y calificar las competencias comportamentales y criterio para obtener puntuación adicional

Definición de estrategia transversal "Transferencia de conocimiento" tema fuga de conocimiento - GCEI

Formulación del PIC antes de octubre del año inmediatamente anterior

Para evitar la fuga de conocimiento es necesario concientizar a los Jefes de la importancia de los temas de Backus humanos- Gestor de integridad

SGI y cadena de valor en la UAECD e instancias de participación y representación de los empleados públicos en la entidad

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



Crear mesas de trabajo con gestores inmobiliarios, Lonjas, finca raíz, agencias de evaluadores de Bogotá

17.2. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DEL PIC 2024 A TRAVÉS DE ENCUESTAS

Fue aplicada una encuesta de detección de necesidades de capacitación del 26 -30 de octubre con director, jefes, gerentes y subgerentes, a partir del 1 de noviembre al 9 de noviembre a los servidores(as) públicos(as) de la UAECD.

Las encuestas se implementan a través de un formulario de Google Forms, esta se envió mediante el correo electrónico subgerenciarecursoshumanos@catastrobogota.gov.co; contando con una participación de 146 servidores(as) públicos(as) en total.

De igual manera, se creó una estrategia de sensibilización, con mensajes alusivos sobre la importancia de la capacitación y la formación permanente a través de correo electrónico y con piezas gráficas, con el fin de generar expectativa y motivación a los servidores públicos para la participación en la construcción colectiva del PIC. Con base en los resultados obtenidos de la encuesta de necesidades la cual contenía todos los ejes temáticos del PNFC 2020-2030, las siguientes temáticas obtuvieron una mayor votación por parte de los servidores públicos respecto a cada uno de los ejes.

Participación por dependencia en la encuesta de identificación de necesidades de los jefes

DEPENDENCIAS PARTICIPANTES

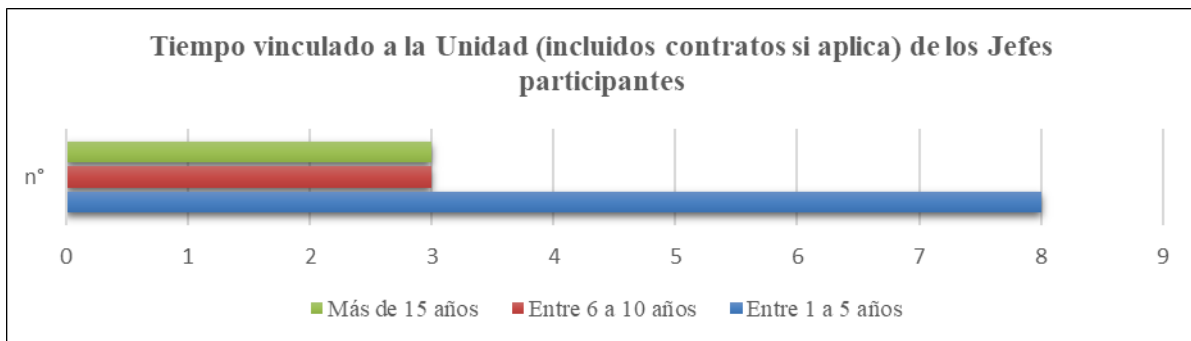
Servidores(as) miembros de equipo directivo participaron 14 así:

Nº	Perfil	Dependencia
1	Subgerente	Subgerencia de Talento Humano
2	Jefe De Oficina	Oficina de Control Disciplinario Interno - OCDI
3	Gerente	Gerencia de Información Catastral
4	Asesor	Dirección
5	Jefe De Oficina	Oficina de Control Interno - OCI
6	Asesor	Dirección
7	Subgerente	Subgerencia de Participación y Atención al Ciudadano
8	Gerente	Gerencia de Infraestructura de Datos Espaciales IDECA
9	Subgerente	Subgerencia de Infraestructura Tecnológica
10	Subgerente	Subgerencia de Operaciones
11	Asesor	Dirección

12	Subgerente	Subgerencia de Gestión Jurídica
13	Subgerente	Subgerencia de Información Económica
14	Jefe De Oficina	Observatorio Técnico Catastral - OTC

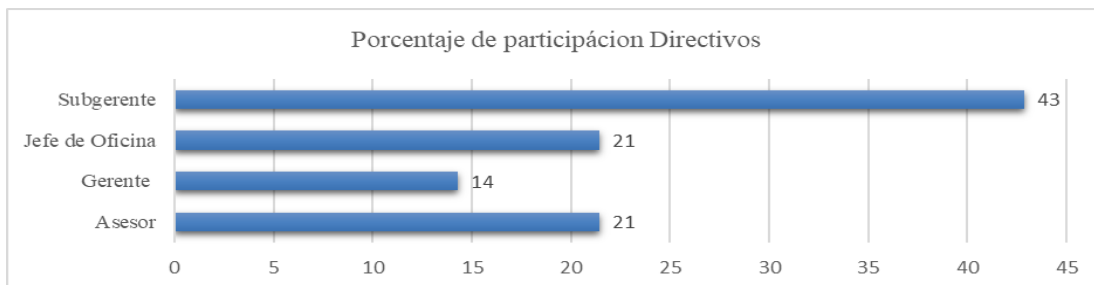
Tiempo vinculado a la Unidad (incluidos contratos si aplica)	N°
Entre 1 a 5 años	8
Entre 6 a 10 años	3
Más de 15 años	3

Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2023- STH



Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2023- STH

Perfil	N°	Porcentaje %
Asesor	3	21
Gerente	2	14
Jefe de Oficina	3	21
Subgerente	6	43



Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2023- STH

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
Tel: 2347600 - Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



DEPENDENCIAS PARTICIPANTES

A continuación, se muestran los resultados consolidados por dependencia:

Dependencia	Nº
Dirección	3
Gerencia De Información Catastral	1
Gerencia De Infraestructura De Datos Espaciales IDECA	1
Observatorio Técnico Catastral - OTC	1
Oficina De Control Disciplinario Interno - OCDI	1
Oficina De Control Interno - OCI	1
Subgerencia De Gestión Jurídica	1
Subgerencia De Información Económica	1
Subgerencia De Infraestructura Tecnológica	1
Subgerencia De Operaciones	1
Subgerencia De Participación Y Atención Al Ciudadano	1
Subgerencia De Talento Humano	1

Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2023- STH

La encuesta fue diligenciada por 14 servidores(as) de nivel directivo, correspondientes al 43, 75% del total de del equipo directivo y asesor de la Unidad.

17.3. NECESIDADES A PARTIR DE LOS LINEAMIENTOS DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Las preguntas se formularon de acuerdo con los ejes priorizados del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 del DAFP, para que los jefes de la UAECD de acuerdo a su experiencia y rol en la entidad, identificaran los temas del más importante al menos importante para realizar capacitaciones a los servidores de la Unidad, siendo 1 el más importante y 5 el menos importante. Lo anterior a partir de los siguientes ejes:

Eje Uno Gestión de Conocimiento
Eje Dos Creación de valor público
Eje Tres: Transformación Digital
Eje Cuatro: Probidad y Ética de lo Público

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



 	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2024	Página 73 de 125

Con base en los resultados obtenidos de la encuesta de necesidades la cual contenía los cuatro (4) ejes temáticos del PNFC 2020-2030, sin embargo, impartidos los nuevos lineamientos por la Función Pública en enero de 2024 a través de la nueva Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación PIC, donde se reformulan los ejes temáticos, pasando de cuatro ejes a seis ejes replanteados así:

Eje 1. Paz Total, Memoria Y Derechos Humanos: Responde al papel fundamental que tiene las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente: Está dirigido con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Los servidores(as) tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar una valoración y estudio de los territorios donde se desenvuelve, ya sea en espacios urbanos o rurales, y como consecuencia, generar cierta estrategia de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular, ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socio territoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar

Eje 3. Mujeres Inclusión y Diversidad: Propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, Inter seccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023.

Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura: La capacitación y la formación de los servidores(as) debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la cuarta revolución industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan una y otra manera a la administración pública.

Eje 5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público: La capacitación en Ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente. Los servidores deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en la que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida.

Eje 6. Habilidades y Competencias: Se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que podemos en la actualidad en esta materia y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público

De acuerdo a lo anteriormente expuesto se hace necesario reorganizar la información recolectada de acuerdo a estos nuevos ejes. A continuación, se presentan los resultados con el nuevo enfoque de 6 ejes temáticos

Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Responde al papel fundamental que tiene las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población
---	--

TEMAS	Muy importante %	Importante %	Algo importante %	Poco importante %	No es importante %
Catastro Multipropósito	43	7	14	7	29
Gestión pública orientada a resultados	21	29	14	14	21
Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos	14	21	43	14	7
Empatía y solidaridad	29	14	0	29	29

Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2023

Temas priorizados

Saber - Saber	Catastro Multipropósito	50%
Saber - Hacer	Gestión pública orientada a resultados	50%
Saber - Ser	Empatía y solidaridad	43%

Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente	Está dirigido con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Los servidores(as) tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar una valoración y estudio de los territorios donde se desenvuelve, ya sea en espacios urbanos o rurales, y como consecuencia, generar cierta estrategia de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular, ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socio territoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar
---	---

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



TEMAS	Muy importante %	Importante %	Algo importante %	Poco importante %	No es importante %
Competitividad territorial	14	29	36	14	7
Formulación de proyectos	21	43	7	14	14
Análisis de datos para territorios	21	29	0	29	21

Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2023

Temas priorizados

Saber - Saber	Formulación de proyectos	64%
Saber - Hacer	Análisis de datos para territorios	50%
Saber - Ser		

Eje 3. Mujeres Inclusión y Diversidad	Propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, Inter seccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023
--	---

TEMAS	Muy importante %	Importante %	Algo importante %	Poco importante %	No es importante %
Lenguaje claro	14	21	29	7	29
Servicio al ciudadano	14	21	14	29	21
Pensamiento crítico y análisis	29	50	0	14	7

Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2023- STH

Temas priorizados

Saber - Saber	Pensamiento crítico y análisis	79%
Saber - Hacer	Servicio al ciudadano	35%
Saber - Ser	Lenguaje claro	35%

Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura	La capacitación y la formación de los servidores(as) debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la cuarta revolución industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan una y otra manera a la administración pública.
---	--

TEMAS	Muy importante %	Importante %	Algo importante %	Poco importante %	No es importante %
-------	---------------------	-----------------	----------------------	----------------------	-----------------------

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
 Código postal: 111311
 Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
 Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
 Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



Apropiación y uso de la tecnología	29	29	7	14	21
Solución de problemas con tecnologías	7	36	14	21	21
Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real	7	36	7	21	29
Análítica de datos	50	7	14	14	14
Innovación	50	7	14	21	7
Planificación y organización del conocimiento	36	21	7	29	7
Big Data	36	21	14	7	21
Estrategias para la generación y promoción del conocimiento	57	7	0	14	21

Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2023

Temas priorizados

Saber - Saber	Estrategias para la generación y promoción del conocimiento	64%
Saber - Hacer	Apropiación y uso de la tecnología	58%
Saber - Ser	Innovación	50%

Eje 5. Probidad, Ética E Identidad De Lo Público	La capacitación en Ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente. Los servidores deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en la que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida
---	---

TEMAS	Muy importante %	Importante %	Algo importante %	Poco importante %	No es importante %
Análisis y la toma de decisiones	29	29	0	14	29
Código de integridad	29	29	0	21	21
Habilidades de transformación del conflicto	14	29	7	21	29

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
 Código postal: 111311
 Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
 Tel: 2347600 - Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
 Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



Fluidez en varias formas de expresar ideas a diferentes tipos de audiencia	7	36	14	21	21
--	---	----	----	----	----

Temas priorizados

Saber - Saber	Análisis y la toma de decisiones	58%
Saber - Hacer	Habilidades de transformación del conflicto	53%
Saber - Ser	Código de integridad	58%

Eje 6.Habilidades y Competencias	Se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que podemos en la actualidad en esta materia y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humanos, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público
---	--

TEMAS	Muy importante %	Importante %	Algo importante %	Poco importante %	No es importante %
Gestión y planeación	36	21	14	14	14
Manejo del tiempo	7	21	21	36	14
Competencias digitales y de innovación	0	50	21	7	21
Trabajo en equipo	29	7	21	21	21
Gestión por resultados	29	21	21	7	21
Orientación al servicio	21	14	29	21	14
Flexibilidad y adaptación al cambio	14	14	36	7	29
Herramientas para estructurar el conocimiento	7	57	14	14	7
Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales	7	36	29	7	21
Comunicación asertiva	36	21	0	21	21

Temas priorizados

Saber - Saber	Gestión y planeación	57%
Saber - Hacer	Herramientas para estructurar el conocimiento	64%
Saber - Ser	Comunicación asertiva	57%

Temas que aportan al cumplimiento de los objetivos institucionales

TEMA	Muy importante %	Importante %	Algo importante %	Poco importante %	No es importante %
Toma de decisiones	50	14	7	14	14
Trabajo en equipo y colaboración	50	14	7	7	21
Creatividad e innovación	43	14	14	7	21
Liderazgo	36	29	7	14	14
Aprendizaje continuo	29	21	21	7	21

Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2023- STH

Temas priorizados

Saber - Saber	Creatividad e innovación	57%
Saber - Hacer	Toma de decisiones	64%
Saber - Ser	Trabajo en equipo y colaboración	64%

Desde su rol como directivo en la Unidad temas que permiten fortalecer la labor adelantada en el liderazgo de la Entidad

TEMA	Muy importante %	Importante %	Algo importante %	Poco importante %	No es importante %
Planeación	64	14	0	0	21
Capacidad para asegurar la ejecución efectiva de las estrategias y los resultados	64	7	7	7	14
Liderazgo	50	7	14	14	14
Gestión del talento humano	43	21	7	14	14
Contratación pública	43	7	36	0	14
Negociación colectiva y resolución de conflictos	36	29	14	7	14
Capacidad para influir e inspirar a las personas y los equipos	36	14	21	7	21

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
 Código postal: 111311
 Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
 Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
 Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



 UAECD Catastro Bogotá	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL			
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2024			Página 79 de 125

Modelos de toma de decisiones	29	36	14	0	21
-------------------------------	----	----	----	---	----

Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2023- STH

Temas priorizados

Saber - Saber	Planeación	78%
Saber - Hacer	Capacidad para asegurar la ejecución efectiva de las estrategias y los resultados	71%
Saber - Ser	Negociación colectiva y resolución de conflictos	65%

Temas adicionales recomendados

Dentro de los temas adicionales sugeridos por lo servidores (as) e encuentran los siguientes

Eje 1.	Eje 2.	Eje 3.	Eje 4.	Eje 5.	Eje 6.
Paz Total, Memoria Y Derechos Humanos	Territorio, Vida Y Ambiente	Mujeres Inclusión Y Diversidad	Transformación Digital Y Cibercultura	Probidad, Ética E Identidad De Lo Público	Habilidades Y Competencias
Gestión financiera de proyectos	Gestión de Riesgos	Cultura del servicio en el sentido que las respuestas sean de utilidad para la comunidad en general	Adaptabilidad de la entidad a las nuevas tecnologías	Fortalecimiento en la apropiación de los conceptos del ejercicio técnico que realizan, así como el empoderamiento	Continuidad en los proyectos
Sistema de Control Interno	Elaboración formulación y seguimiento de indicadores	Fortalecer el espíritu de servicio	Automatización de Operaciones	Cómo mantener un dialogo efectivo con los servidores	Dirección de reuniones
Gerencia de Proyectos	Cómo aprovechar los datos de la entidad para crear contenidos	Desarrollo del trabajo en equipo orientado a los resultados del grupo de trabajo	Aplicar la inteligencia artificial	Manejo adecuado de los recursos públicos	
Gestión de Riesgos	Gestionar el conocimiento de los territorios y la relación con la ciudad de Bogotá. (Bogotá -Región)		Herramientas colaborativas, uso adecuado de las mismas	Transparencia y Gobierno Abierto	

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



Ley de transparencia y acceso a la información pública	Normas recientes para la elaboración de avalúos comerciales, expedidos por el IGAC		Replicar cursos de 4RI, la orientación que se les dio en el reciente donde se impartieron conocimientos aplicados a la inteligencia artificial IA asistida con el ChatGPT o el Blockchain o el Metaverso, nos acelera para que las capacidades de los funcionarios se alineen con los retos de esta 4RI cuarta revolución industrial.	Toma de decisiones en entornos complejos	
Herramientas multidisciplinares (Contabilidad, presupuesto)	Generación de Cartografía básica (ortofoto mosaicos, vectores, modelos digitales 3D), procesamiento de datos Líder.		Machine Learning	Técnicas y Herramientas de Auditoría	
Diseño Plan Estratégico	Actualización documentos OTC		Manejo de Excel y Power BI		
			Curso de Piloto de Dron certificado por Aero civil		

Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2023- STH

17.4. RESULTADOS ENCUESTA DE NECESIDADES DIRIGIDA A LOS SERVIDORES(AS) UAECDD

Las preguntas se formularon de acuerdo con los ejes priorizados del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 del DAFP, para que los servidores(as) de la UAECDD de acuerdo con su experiencia y cargo en la entidad identificaran los temas del más importante al menos importante, siendo 1 el más importante y 5 el menos importante. Lo anterior a partir de los siguientes ejes:

RELACIÓN DE LOS PARTICIPANTES

Perfil	Nº	Porcentaje Participación
Director	0	0
Asesor	6	4
Gerente	0	0

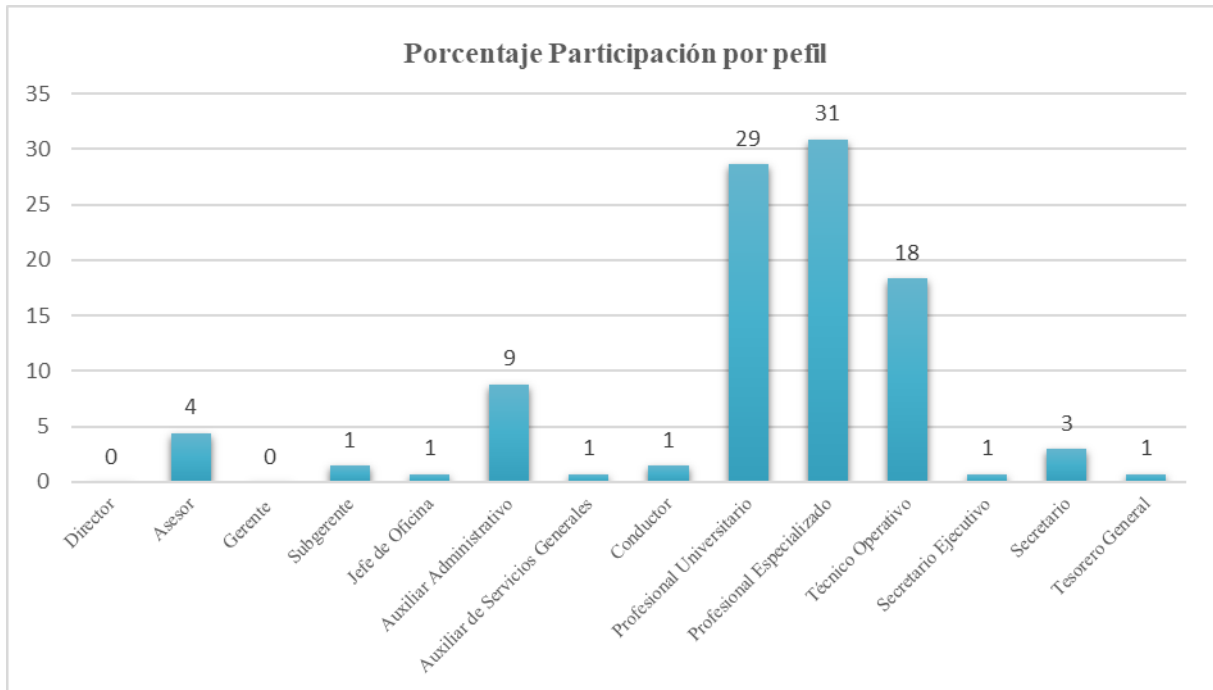
Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



Subgerente	2	1
Jefe de Oficina	1	1
Auxiliar Administrativo	12	9
Auxiliar de Servicios Generales	1	1
Conductor	2	1
Profesional Universitario	39	29
Profesional Especializado	42	31
Técnico Operativo	25	18
Secretario Ejecutivo	1	1
Secretario	4	3
Tesorero General	1	1
Total	136	100

Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2023- STH



Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2023- STH

TIEMPO VINCULADO A LA UNIDAD (INCLUIDOS CONTRATOS -SI APLICA-)

Tiempo vinculado a la Unidad	Nº	Porcentaje
Menos de 1 año	5	4
Entre 1 a 5 años	57	42
Entre 6 a 10 años	44	32

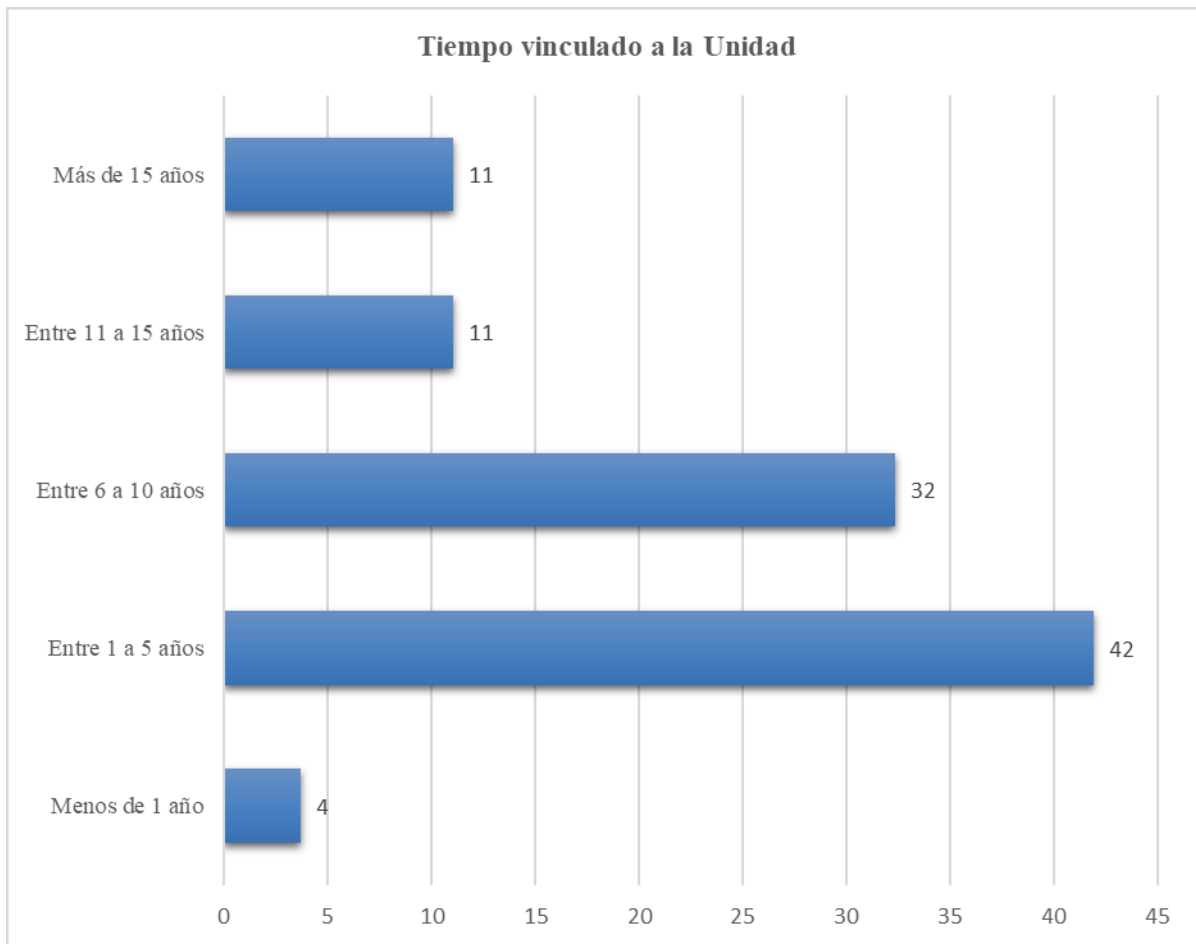
Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
 Código postal: 111311
 Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
 Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
 Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



Entre 11 a 15 años	15	11
Más de 15 años	15	11
Total	136	100

Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2023- STH



Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2023- STH

RELACIÓN DE DEPENDENCIAS PARTICIPANTES

DEPENDENCIA	Nº	Porcentaje de participación
Dirección	5	4
Gerencia Comercial y de Atención al Ciudadano	6	4
Gerencia de Gestión Corporativa	0	0

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
 Código postal: 111311
 Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
 Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
 Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



Gerencia de Información Catastral	11	8
Gerencia de Infraestructura De Datos Espaciales IDECA	5	4
Gerencia de Tecnología	10	7
Gerencia Jurídica	4	3
Observatorio Técnico Catastral - OTC	7	5
Oficina Asesora de Planeación y Aseguramiento de Procesos - OAPAP	7	5
Oficina de Control Disciplinario Interno - OCDI	1	1
Oficina de Control Interno - OCI	2	1
Subgerencia Administrativa y Financiera	18	13
Subgerencia de Analítica de Datos	1	1
Subgerencia de contratación	1	1
Subgerencia de Gestión Jurídica	1	1
Subgerencia de Información Económica	12	9
Subgerencia de Información Física Y Jurídica	10	7
Subgerencia de Infraestructura Tecnológica	3	2
Subgerencia de Ingeniería De Software	3	2
Subgerencia de Operaciones	7	5
Subgerencia de Participación y Atención al Ciudadano	12	9
Subgerencia de Talento Humano	10	7
Total	136	100

Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2023- STH

La encuesta fue diligenciada por 136 servidores(as), correspondientes al 31% del total de la planta. La participación de los servidores de la Unidad evidencia que el grupo de servidores de la Subgerencia Administrativa y Financiera fue el que registró una mayor participación con un 13%, le sigue el grupo de servidores de la Gerencia Comercial y Atención al Ciudadano y la Subgerencia de Información Económica 9% cada una, seguidas por la Gerencia de Información Catastral con una representación del 8%, Gerencia de Tecnología, Subgerencia de Información Física y Jurídica y la Subgerencia de Talento Humano con un 7% cada una, le siguen el Observatorio Técnico Catastral, la Subgerencia de Operaciones y la Oficina Asesora de Planeación y Aseguramiento de Procesos con una representación cada una del 5%.

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



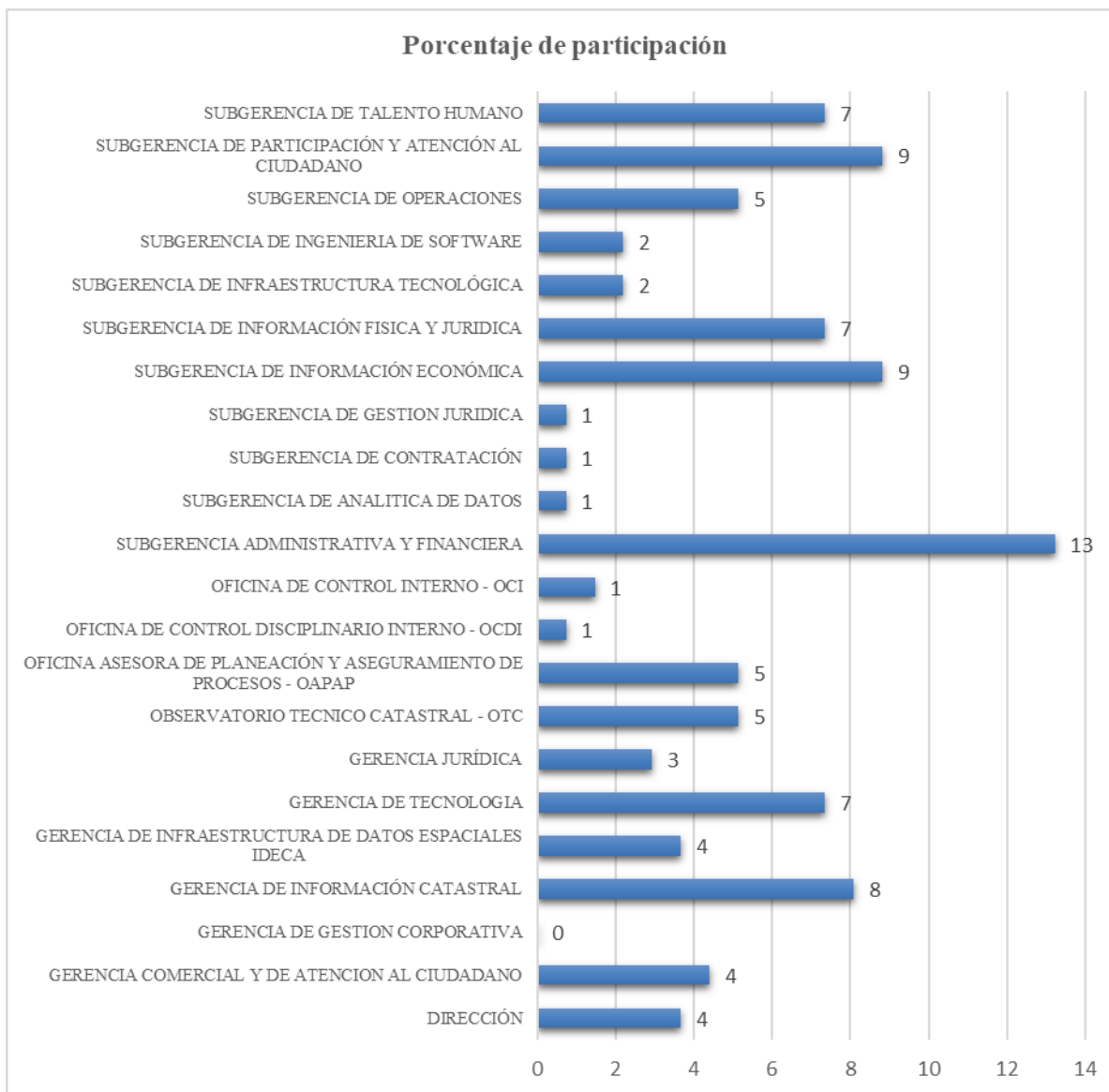


UAECD
Catastro Bogotá

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2024

Página 84 de
125



Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2023- STH

Las siguientes temáticas por eje obtuvieron una mayor votación por parte de los servidores públicos.

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Responde al papel fundamental que tiene las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población
---	--

TEMAS	Muy importante %	Importante %	Algo importante %	Poco importante %	No es importante %
Catastro Multipropósito	40	24	15	28	77
Gestión y planeación	39	21	13	46	89
Formulación de proyectos	38	21	17	48	78
Pensamiento crítico y análisis	41	25	11	8	15
Habilidades de transformación del conflicto	35	24	18	8	15

Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2023- STH

Temas priorizados

Saber - Saber	Catastro Multipropósito	64%
Saber - Hacer	Gestión y planeación	60%
Saber - Ser	Pensamiento crítico y análisis	66%

Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente	Está dirigido con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Los servidores(as) tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar una valoración y estudio de los territorios donde se desenvuelve, ya sea en espacios urbanos o rurales, y como consecuencia, generar cierta estrategia de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular, ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socio territoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar
---	---

TEMAS	Muy importante %	Importante %	Algo importante %	Poco importante %	No es importante %
Estrategias para la generación y promoción del conocimiento	32	19	22	13	14
Gestión pública orientada a resultados	24	21	29	54	103
Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y	22	21	32	59	94

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



servicios que den respuesta a problemas públicos					
Competitividad territorial	21	26	28	78	74
Análisis de datos para territorios	32	26	14	1	15

Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2023- STH

Temas priorizados

Saber - Saber	Análisis de datos para territorios	58%
Saber - Hacer	Estrategias para la generación y promoción del conocimiento	51%
Saber - Ser		

Eje 3. Mujeres Inclusión y Diversidad	Propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, Inter seccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023
--	---

TEMAS	Muy importante %	Importante %	Algo importante %	Poco importante %	No es importante %
Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales	32	21	18	10	20
Lenguaje claro	29	25	25	34	72
Servicio al ciudadano	25	26	26	44	76
Comunicación asertiva	41	18	18	8	15
Fluidez en varias formas de expresar ideas a diferentes tipos de audiencia	36	20	22	7	15
Empatía y solidaridad	29	29	17	10	14

Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2023- STH

Temas priorizados

Saber - Saber	Lenguaje claro	54%
Saber - Hacer	Comunicación asertiva	59%
Saber - Ser	Empatía y solidaridad	58%

Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura	La capacitación y la formación de los servidores(as) debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la cuarta revolución industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria
---	--

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



	impactan una y otra manera a la administración pública.
--	---

TEMAS	Muy importante %	Importante %	Algo importante %	Poco importante %	No es importante %
Analítica de datos	40	21	15	11	14
Innovación	37	22	16	13	13
Big Data	33	21	24	11	11
Planificación y organización del conocimiento	28	23	22	10	17
Apropiación y uso de la tecnología	52	18	10	1	13
Solución de problemas con tecnologías	47	20	12	1	10
Competencias digitales y de innovación	38	26	15	1	15

Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2023- STH

Temas priorizados

Saber - Saber	Solución de problemas con tecnologías	67%
Saber - Hacer	Apropiación y uso de la tecnología	70%
Saber - Ser	Competencias digitales y de innovación	64%

Eje 5. Probidad, Ética E Identidad De Lo Público	La capacitación en Ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente. Los servidores deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en la que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida
---	---

TEMAS	Muy importante %	Importante %	Algo importante %	Poco importante %	No es importante %
Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real.	31	29	21	6	13
Código de integridad	38	21	21	8	13
Análisis y la toma de decisiones	45	18	15	6	16

Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2023- STH

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
 Código postal: 111311
 Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
 Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
 Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



Temas priorizados

Saber - Saber	Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real	60%
Saber - Hacer	Apropiación y uso de la tecnología	70%
Saber - Ser	Código de integridad	59%

Eje 6. Habilidades y Competencias	Se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que podemos en la actualidad en esta materia y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humanos, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público
--	--

TEMAS	Muy importante %	Importante %	Algo importante %	Poco importante %	No es importante %
Orientación al servicio	24	21	26	14	14
Flexibilidad y adaptación al cambio	24	18	30	15	13
Gestión por resultados	24	21	29	12	15
Herramientas para estructurar el conocimiento	28	22	23	15	12
Trabajo en equipo	35	15	21	23	16
Manejo del tiempo	29	21	22	21	16

Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2023- STH

Temas priorizados

Saber - Saber	Manejo del tiempo	50%
Saber - Hacer	Herramientas para estructurar el conocimiento	50%
Saber - Ser	Trabajo en equipo	50%

Temas que aporte al cumplimiento de los objetivos institucionales

TEMAS	Muy importante %	Importante %	Algo importante %	Poco importante %	No es importante %
Aprendizaje continuo	48	20	13	7	13
Toma de decisiones	41	24	16	10	9
Pensamiento crítico y análisis	41	21	14	8	15
Trabajo en equipo y	40	24	14	7	14

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
 Código postal: 111311
 Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
 Tel: 2347600 - Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
 Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



colaboración					
Creatividad e innovación	38	29	13	13	9
Orientación a resultados, al usuario y al ciudadano	34	24	21	10	12
Estrategias de comunicación y educación	28	31	18	11	12

Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2023- STH

Temas priorizados

Saber - Saber	Trabajo en equipo y colaboración	64%
Saber - Hacer	Toma de decisiones	65%
Saber - Ser	Aprendizaje continuo	68%

Desde su cargo y experiencia en la Unidad y teniendo en cuenta el inicio de un nuevo periodo en la administración, en cuáles temas deberían ser capacitados los directivos y líderes de la Unidad de tal forma que les permita desarrollar con éxito los objetivos de la UAECD.

TEMA	Muy importante %	Importante %	Algo importante %	Poco importante %	No es importante %
Planeación	63	11	7	5	14
Liderazgo	59	13	7	5	16
Capacidad para asegurar la ejecución efectiva de las estrategias y los resultados	49	18	12	7	14
Gestión del talento humano	48	19	14	4	15
Modelos de toma de decisiones	43	29	7	7	13
Capacidad para influir e inspirar a las personas y los equipos	43	21	15	7	14
Negociación colectiva y resolución de conflictos	41	27	15	6	11
Contratación pública	38	22	15	10	15

Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2023- STH

Temas priorizados

Saber - Saber	Modelos de toma de decisiones	72%
Saber - Hacer	Planeación	74%
Saber - Ser	Liderazgo	72%

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



 UAECD Catastro Bogotá	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2024	Página 90 de 125

OTRAS OBSERVACIONES

- Definir, planear, ejecutar y acompañar por parte de las directivas, una estrategia completa y transversal de Gestión del Conocimiento e Innovación, incluyendo cambios en las funciones de los servidores que apoyan estos temas.
- Intensidad en las conferencias de clima organizacional
- Realización de diplomados en el primer semestre del año, que permitan que se integre la información adecuadamente para que los funcionarios puedan participar y a la vez cumplir con sus compromisos laborales
- Se debe tener en cuenta que luego de todos estos procesos de analítica, Big Data y demás a la postre se debe tener en cuenta la extracción de los datos claves y hallazgos o descubrimientos al interior (insights), que le darán a la institución los elementos base para el proceso de ideación y así mismo éste le permitirá abocar la toma de decisiones y adelantar su implementación de acciones más acertadas, en la medida que éstas apunten a resolver temas y entregar soluciones que en gran medida le aporten valor a la función y misión de la entidad y principalmente que ésta impacte positivamente en los ciudadanos y la sociedad.
- Capacitación y retroalimentación semestral en los temas que se requieren para dar respuesta a los trámites no inmediatos: recomendaciones para hacer más funcional SIIC y el visor cartográfico
- Catastro Multipropósito y su normatividad, a todo el personal de Catastro a lo largo del año NO solo 20 cupos a final de año que es cuando estamos en cierre
- Compartir de saberes con otras entidades estatales o privadas
- Estrategias para plasmar en texto, el conocimiento tácito
- Gestión del cambio, aceptación de mejoras y modificaciones para mejorar el cumplimiento de las acciones misionales
- Concientizar a los funcionarios sobre la importancia y relevancia de crear valor público. Mediante talleres y/o charlas lograr trascender lo clave de la creación de valor público más allá del cumplimiento de metas planeadas.
- Desarrollar acciones y alianzas que favorezcan la formación y capacitación de los funcionarios e involucrados en la gestión de datos y el fortalecimiento de la infraestructura de datos.
- Aprovechamiento de las herramientas y software disponible en la entidad. Configuración y manejo profesional de herramientas colaborativas office 365 (diferentes a (Excel, Word)
- Asesoramiento para dar información clara a los ciudadanos con respecto a los diferentes trámites que realizará,
- La transformación digital debe abordarse como un tema corporativo no de una sola área o función. Los planes y proyectos a desarrollar deben tener como premisa: "Qué tanto aporta a la transformación digital de la entidad". Ejemplos de proyectos que aportan a la transformación digital: Gobernabilidad de los datos, Uso de Inteligencia Artificial IA - para el ciudadano o para servidores, digitalización o automatización de algunas prácticas manuales en la entidad.

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



- En general para todas las capacitaciones que se ofrezcan virtuales, en horarios flexibles para poder participar, debido a que en muchas ocasiones por falta de tiempo no se puede asistir. Las presenciales son más complicadas para asistir.
- Capacitar y concientizar a los funcionarios en poner en práctica los lineamientos éticos que establece la entidad y la sociedad.
- Promover aún más los valores institucionales.
- La importancia de la inclusión y no discriminación en el servicio público.

18. CONSOLIDADO DE TEMAS PRIORIZADOS A TRAVÉS DE LOS DIAGNÓSTICOS ADELANTADOS PARA FORMULACIÓN PIC 2024

PRIORIZACIÓN DE JEFES		
Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos		
Saber - Saber	Catastro Multipropósito	50%
Saber - Hacer	Gestión pública orientada a resultados	50%
Saber - Ser	Empatía y solidaridad	43%
Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente		
Saber - Saber	Formulación de proyectos	64%
Saber - Hacer	Análisis de datos para territorios	50%
Saber - Ser		
Eje 3. Mujeres Inclusión y Diversidad		
Saber - Saber	Pensamiento crítico y análisis	79%
Saber - Hacer	Servicio al ciudadano	35%
Saber - Ser	Lenguaje claro	35%
Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura		
Saber - Saber	Estrategias para la generación y promoción del conocimiento	64%
Saber - Hacer	Apropiación y uso de la tecnología	58%
Saber - Ser	Innovación	50%
Eje 5. Probidad, Ética E Identidad De Lo Público		
Saber - Saber	Análisis y la toma de decisiones	58%
Saber - Hacer	Habilidades de transformación del conflicto	53%
Saber - Ser	Código de integridad	58%
Eje 6. Habilidades y Competencias		
Saber - Saber	Gestión y planeación	57%
Saber - Hacer	Herramientas para estructurar el conocimiento	64%
Saber - Ser	Comunicación asertiva	57%

PRIORIZACIÓN DE SERVIDORES		
Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos		
Saber - Saber	Catastro Multipropósito	64%

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



Saber - Hacer	Gestión y planeación	60%
Saber - Ser	Pensamiento crítico y análisis	66%
Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente		
Saber - Saber	Análisis de datos para territorios	58%
Saber - Hacer	Estrategias para la generación y promoción del conocimiento	51%
Saber - Ser		
Eje 3. Mujeres Inclusión y Diversidad		
Saber - Saber	Lenguaje claro	54%
Saber - Hacer	Comunicación asertiva	59%
Saber - Ser	Empatía y solidaridad	58%
Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura		
Saber - Saber	Solución de problemas con tecnologías	67%
Saber - Hacer	Apropiación y uso de la tecnología	70%
Saber - Ser	Competencias digitales y de innovación	64%
Eje 5. Probidad, Ética E Identidad De Lo Público		
Saber - Saber	Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real	60%
Saber - Hacer	Apropiación y uso de la tecnología	70%
Saber - Ser	Código de integridad	59%
Eje 6. Habilidades y Competencias		
Saber - Saber	Manejo del tiempo	50%
Saber - Hacer	Herramientas para estructurar el conocimiento	50%
Saber - Ser	Trabajo en equipo	50%

Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2023- STH

n°	CONSOLIDADO TOTAL		
	Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos		
1	Saber - Ser	Pensamiento crítico y análisis	66%
2	Saber - Hacer	Gestión y planeación	60%
3	Saber - Hacer	Gestión pública orientada a resultados	50%
4	Saber - Saber	Catastro Multipropósito	50%
5	Saber - Ser	Empatía y solidaridad	43%
Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente			
6	Saber - Saber	Formulación de proyectos	64%

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



 UAECD Catastro Bogotá	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2024	Página 93 de 125

7	Saber - Hacer	Estrategias para la generación y promoción del conocimiento	51%
8	Saber - Hacer	Análisis de datos para territorios	50%
Eje 3. Mujeres Inclusión y Diversidad			
9	Saber - Ser	Empatía y solidaridad	58%
10	Saber - Saber	Lenguaje claro	54%
11	Saber - Hacer	Servicio al ciudadano	35%
Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura			
12	Saber - Hacer	Apropiación y uso de la tecnología	70%
13	Saber - Ser	Innovación	50%
14	Saber - Saber	Estrategias para la generación y promoción del conocimiento	64%
15	Saber - Ser	Competencias digitales y de innovación	64%
Eje 5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público			
16	Saber - Saber	Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real	60%
17	Saber - Ser	Código de integridad	59%
18	Saber - Saber	Análisis y la toma de decisiones	58%
19	Saber - Hacer	Habilidades de transformación del conflicto	53%
Eje 6. Habilidades y Competencias			
20	Saber - Hacer	Herramientas para estructurar el conocimiento	64%
21	Saber - Ser	Comunicación asertiva	57%
22	Saber - Saber	Gestión y planeación	57%
23	Saber - Saber	Manejo del tiempo	50%
24	Saber - Ser	Trabajo en equipo	50%
Priorización de jefes para fortalecer la labor adelantada en el liderazgo de la entidad			
	Saber - Saber	Planeación	78%
	Saber - Hacer	Capacidad para asegurar la ejecución efectiva de las estrategias y los resultados	71%
	Saber - Ser	Negociación colectiva y resolución de conflictos	65%
Priorización de servidores para fortalecer la labor adelantada en el liderazgo de la entidad			
	Saber - Saber	Modelos de toma de decisiones	72%
	Saber - Hacer	Planeación	74%
	Saber - Ser	Liderazgo	72%
Priorización de jefes – Competencias comportamentales			
	Saber - Saber	Creatividad e innovación	57%
	Saber - Hacer	Toma de decisiones	64%
	Saber - Ser	Trabajo en equipo y colaboración	64%
Priorización de Competencias comportamentales - Servidores			
	Saber - Saber	Pensamiento crítico y análisis	62%

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



Saber - Hacer	Toma de decisiones	65%
Saber - Ser	Aprendizaje continuo	68%

Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2023- STH

19. RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES DE SATISFACCIÓN APLICADAS A LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN DURANTE EL 2023

Durante la vigencia 2023 se suscribe el contrato 789 de 2023 con la Universidad Nacional de Colombia para la realización de 12 cursos con los siguientes resultados de satisfacción:

La escala de calificación está determinada de la siguiente forma:

Excelente	Bueno	Regular	Malo	Deficiente
4.6 - 5.0	4.0 - 4.5	3.6 - 3.9	2.0 - 3.5	0 - 1.9

Cursos desarrollados	Evaluación conferencista	Evaluación Logística	Evaluación total
1. Lenguaje de Señas	46	45	45
2. Normatividad Catastral	46	45	45
3. Diplomado 4ta revolución industrial	49	49	49
4. Catastro Multipropósito	45	44	45
5. Modelo Lamd Col	45	42	44
6. Inteligencia Emocional	40	40	40
7. Taller de redacción	45	43	44
8. ISO 31000	49	49	49
9. ISO 9001	47	47	47
10. Estudio de las diferencias entre la estructura dogmática	50	50	50
11. Gestionar Creación y análisis de indicadores	48	48	48
12. Tableros de control para seguimiento de actividades	46	46	46

Frente a los resultados obtenidos en el desarrollo de las capacitaciones adelantadas con la Universidad Nacional de Colombia, se obtienen en general muy buena percepción de los servidores; dentro de las observaciones solicitan seguir replicando el Diplomado de 4ta revolución industrial, dada la calidad del mismo.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2024	Página 95 de 125

20. PROGRAMA: “EN CATASTRO SOMOS PARTICIPATIVOS, INCLUSIVOS Y SALUDABLES”

La política pública para la Gestión Integral del Talento Humano 2019-2030, plantea la necesidad de contar con una estrategia que promueva acciones adecuadas del talento humano y espacios libres de discriminación, es así como se genera este programa el cual se encuentra alineado con el Plan Distrital de Desarrollo 2020-2024 “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI”, adoptado mediante el Acuerdo Distrital No. 761 de 2020 en su artículo 61 dispone que el Distrito Capital de Bogotá, adelantará las acciones tendientes hacia la garantía del derecho al trabajo decente y buscará disminuir las brechas de desigualdad laboral entre mujeres y hombres y en concordancia con ello, la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano - PPDGITH (Documento CONPES D.C. 007 de 2019) expresa el compromiso de las autoridades públicas distritales con la consolidación de espacios laborales incluyentes, libres de discriminación, con condiciones de trabajo digno y decente, que reconocen los logros y dignifican la labor de las servidoras y los servidores públicos y de las personas vinculadas a las entidades u organismos distritales.

Es así como el programa “En Catastro Somos Participativos, inclusivos y saludables” se basa en el objetivo del programa CALDAS, el cual reconoce que la razón de ser de las entidades y organismos distritales son las personas, y que por lo tanto en un mismo espacio se encuentran individuos con todo tipo de creencias, género, identidad étnica, orientación sexual, edad, personas con discapacidad, etc., y busca seguir trabajando y generando espacios al interior de la entidad a través del Plan Estratégico de Talento Humano que permita sensibilizar y fomentar el respeto y tolerancia de los servidores (as) de la UAECD frente a los aspectos mencionados anteriormente.

Alienado a la estrategia desde el PIC 2024 se incluyen los siguientes temas:

- Liderazgo y empoderamiento
- Derecho de las mujeres a una vida libre de violencias
- Lenguaje Incluyente
- Formación y sensibilización de servidores en inclusión, diversidad y representatividad

21. ACTIVIDADES RELACIONADAS EN EL PLAN DE ANTICORRUPCIÓN Y SERVICIO AL CIUDADANO

Las entidades distritales deben elaborar estrategias que permitan identificar las falencias en la suficiencia, competencia, cualificación del talento humano, teniendo en cuenta las debilidades identificadas en un diagnóstico de la PPDSC respecto a la alta rotación de personal, falta de cualificación en temas de servicio a la ciudadanía y enfoques diferenciales y en atención al usuario (habilidades blandas) entre otras, e insuficiencia de personal para atender a la ciudadanía.

Se realiza la siguiente propuesta:

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



Programa para el fortalecimiento de competencias de los colaboradores de la UAECD, cuyo propósito es identificar las falencias en la suficiencia, competencia, cualificación del talento humano de cara al ciudadano y establecer acciones de desarrollo que permitan el fortalecimiento de las mismas, buscando alcanzar mayor eficiencia, transparencia y calidad en la prestación de servicios de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital.

22. PLAN DE ACCIÓN POLÍTICA PÚBLICA DISTRITAL DE SERVICIO A LA CIUDADANÍA

Programa de enteramiento y formación para los colaboradores de la UAECD que realizan sus actividades o funciones de cara al ciudadano en tres líneas generales así:

1. Respeto y defensa de los derechos humanos
2. Gestor de ambientes saludables
3. Participación y responsabilidad democrática

Eje estratégico 1 Transparencia

Es uno de los ejes del Gobierno Abierto de la ciudad y se plantea como la garantía de que la información del Distrito y sus entidades se disponga para la consulta y el uso de diferentes actores, con calidad, pertinencia y oportunidad, facilitando el control social y la participación incidente en la gestión pública, destacando elementos estratégicos como:

1. Acceso, uso y apropiación de la información
2. Estandarización, para mejorar procesos de gestión y producción de información
3. Claridad en la gestión de trámites
4. Apertura de información sobre contenidos definidos por demanda ciudadana
5. Implementación de acciones de rendición de cuentas permanente y focalizada
6. Información como habilitador de control social

Mecanismos para mejorar la atención al ciudadano

Componente	No	Subcomponente / procesos	No	Actividades	Meta producto
3. Mecanismos para mejorar la atención al ciudadano	3.2	Fortalecimiento de los canales de atención	3.2.3	Gestionar capacitaciones a través de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor en el manejo del Sistema Bogotá Te Escucha para la radicación, gestión y respuesta de las peticiones. Sujeto a la	3 capacitaciones gestionadas

 UAECD Catastro Bogotá	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2024	Página 97 de 125

				disponibilidad de Secretaría General, en caso tal que no sea posible a través de la entidad externa, desde la SUPAC se realizaría.	
			3.2.4	Gestionar entrenamiento en Lengua de Señas Colombiana con enfoque técnico de la gestión catastral.	Entrenamiento en lengua de señas gestionado
	3.3	Talento Humano	3.3.1	Gestionar capacitaciones para formación en servicio al ciudadano.	2 capacitaciones gestionadas con enfoque de atención al ciudadano
			3.3.3	Gestionar y realizar jornadas de capacitación dirigidas a los servidores de la SUPAC que atienden usuarios, en temas relacionados con la gestión de radicación de trámites, requisitos, manejo de aplicativos para la atención y radicación, tales como: CORDIS, VUC, Visor cartográfico, SAT, SIIC, entre otras relacionados.	2 capacitaciones realizadas
	3.5	Relacionamiento con el ciudadano	3.5.4	Gestionar a través de la Veeduría Distrital, capacitaciones en la aplicación de técnicas de lenguaje claro, dirigidas específicamente a los servidores que brindan atención directa a los ciudadanos (presencial, telefónica y orientación virtual). Sujeto a la disponibilidad de la Veeduría, en caso tal que no sea posible a través de la entidad externa, se realizaría desde la SUPAC.	3 capacitaciones gestionadas

23. PLAN INSTITUCIONAL DE GESTIÓN AMBIENTAL Y EL PLAN INTEGRAL DE MOVILIDAD SOSTENIBLE

El Plan Institucional de Gestión Ambiental PIGA es el instrumento de planeación que parte del análisis de la situación ambiental institucional, con el propósito de brindar información y argumentos necesarios para el planteamiento de acciones de gestión ambiental

El PIGA contempla la formulación e implementación de cinco (5) programas uso del agua, uso de energía, generación de residuos sólidos, consumo sostenible, prácticas sostenibles y dos (2) subprogramas cero papel y generación de residuos peligrosos con el fin de reducir y minimizar los impactos ambientales

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



A continuación, te relaciono temas de las sesiones de capacitación en el marco del Plan Institucional de Gestión Ambiental y el Plan Integral de Movilidad Sostenible para la vigencia 2024:

Tema de capacitación:

1. Fuentes de energía no convencionales
2. Consumo sostenible del agua
3. Residuos aprovechables y no aprovechables
4. Economía circular
5. Plástico de un solo uso (reducción y sustitución)
6. Manejo y disposición de residuos peligrosos
7. Cambio climático
8. Cultura vial para una movilidad segura
9. Manejo preventivo (Pla Integral de Movilidad Sostenible - PIMS)

24. TEMAS DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO

Revisada la normatividad vigente y aplicable a la entidad se encuentra que se debe dar cumplimiento a los siguientes temas:

Temas de obligatorio cumplimiento	Grupo	Normatividad
1. Cultura de paz	1. PLAN ANTICORRUPCIÓN	Ley 1474 de 2011
2. Participación ciudadana		
3. Rendición de cuentas		
4. Resolución de conflictos		
5. Comunicación asertiva		
6. Lenguajes incluyentes braille y señas colombiano		
1. Buen gobierno	2. MIPG	Decreto 1499 de 2017
2. Derechos Humanos		
3. Derecho de acceso a la información		
4. Integración cultural		
5. Gobierno en línea		
6. Innovación		
7. Gestión del talento humano		
8. Cultura organizacional		
9. Sostenibilidad ambiental		
10. Planificación, desarrollo territorial y nacional		
11. Relevancia internacional		
12. Gestión administrativa		

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
 Código postal: 111311
 Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
 Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
 Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



Temas de obligatorio cumplimiento	Grupo	Normatividad
13. Gestión de tecnologías de la información		
14. Gestión financiera		
15. Programa de bilingüismo en la entidad		
1. Liderazgo y relaciones sociales	3. RIESGO PSICOSOCIAL	Resolución 2646 de 2008
2. Control sobre el trabajo		
3. Demandas del trabajo		
1. Acoso laboral	4. OTRAS NORMAS	Ley 1010 de 2006
2. Gestión Documental		Decreto 1080 de 2015
3. Decreto Único Reglamentario del Sector de FP		Decreto 1083 de 2015
4. Negociación colectiva		Decreto 1072 de 2015
5. Inducción – Reinducción		Decreto 1083 de 2015

25. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2024

A continuación, se presenta el Plan institucional de capacitación PIC 2024, como un conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante la vigencia 2024 y a partir de lo objetivos planteados pretende facilitar el desarrollo de competencias y fortalecimiento de capacidad laboral de los servidores de la unidad y a nivel individual y en equipo para conseguir los resultados y metas institucionales con la calidad esperada superada.

Es por esto que se generan las siguientes estrategias para su seguimiento y evaluación:

EVALUACIÓN

Es indispensable que los temas, que lo permitan, deben al iniciar y terminar cada jornada de capacitación y/o formación con las siguientes evaluaciones aplicadas a los participantes:

EVALUACIÓN PRETEST

El servidor o colaborador capacitador deberá elaborar y aplicar una evaluación diagnóstica, a cada uno de los participantes, al inicio de cada jornada de capacitación, la cual debe evaluar los conocimientos previos sobre el tema que cuentan los participantes.

EVALUACIÓN POST-TEST

El servidor o colaborador capacitador deberá elaborar y aplicar una evaluación al finalizar cada jornada de capacitación, la cual deberá permitir medir si se logró un desarrollo o fortalecimiento de los conocimientos sobre el tema y de acuerdo los objetivos trazados en los participantes.

 UAECD Catastro Bogotá	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2024	Página 100 de 125

Los resultados, análisis y tabulación de ambas evaluaciones (pretest y postest), el servidor o colaborador capacitador deberá presentarlos a la Subgerencia de Talento Humano con copia a los participantes de la jornada y su equipo de trabajo, incluido dentro del informe que se describe más adelante.

EVALUACION DE SATISFACCION

Al finalizar cada jornada de capacitación el servidor o colaborador capacitador deberá aplicar la evaluación de satisfacción, utilizando el formato que será suministrado por la Subgerencia de Talento Humano, de la cual deberá hacer la tabulación y análisis, anexándolo al informe de cada uno de los cursos que se realicen.

INFORME JORNADAS DE CAPACITACIÓN

Cada jornada de capacitación realizada deberá generar un informe que debe contener la siguiente información y estructura

Nombre del tema o la jornada de capacitación

Nombre del capacitador

Dependencia

Fecha

Intensidad horaria

Resultado porcentaje de satisfacción

Infografía del tema desarrollado asociada a los ejes de la Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación PIC, publicada por la Función Pública en enero de 2024

INDUCCIÓN

De conformidad con el Decreto Ley 1567 de 1998, la inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los treinta (30) días posteriores al ingreso de los nuevos servidores públicos,

El aprovechamiento del programa, por el servidor vinculado en período de prueba, deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período.

Sus objetivos con respecto a la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital son:

1. Iniciar su integración al sistema deseado por la Unidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
2. Familiarizarlo con el servicio público, la organización y con las funciones generales del Estado.

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90

Código postal: 111311

Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2

Tel: 2347600 - Info: Línea 195

www.catastrobogota.gov.co

Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2024	Página 101 de 125

3. Instruirlo acerca de la misión de la Unidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
4. Informarlo acerca de las dependencias, planeación estratégica, metas y demás información relacionada con la Unidad.
5. Crear identidad y sentido de pertenencia de los principios, valores, misión de la Unidad.

La Subgerencia de Talento Humano desarrollará la inducción con el apoyo de las dependencias de la Unidad en dos etapas así:

25.1. Inducción virtual sincrónica:

Se brinda al nuevo servidor la información básica, necesaria y suficiente en temas inherentes a políticas públicas, enfoque de género y derechos de las mujeres y a la Unidad, con el objetivo de que los nuevos servidores conozcan los aspectos relevantes de la cultura organizacional, identifiquen su ubicación y su rol, así como su quehacer dentro de la Entidad.

A continuación, se describen los temas a desarrollar, responsable en la Unidad e intensidad horaria:

PROGRAMA DE INDUCCIÓN ESPECÍFICA Y COMPLEMENTARIA DIRIGIDA A LOS SERVIDORES DE LA UAEC D				
1. INDUCCIÓN UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL				
DIA 1				
Nº	Capítulo	Temas	Responsable	Duración
1	Bienvenida		Subgerente de Talento Humano	7:00 am a 7:15 am
2	Aplicación Pretest		Subgerencia de Talento Humano	7:15 am a 7:30 am
			Nuevos servidores	
3	Introducción al servicio público	¿Qué es un servidor público de Carrera administrativa? Periodo de prueba	Subgerente de Talento Humano o a quien delegue	7:30 am a 8:00 am
4	Generalidades del Estado Colombiano y del Distrito	El Estado y su estructura El Distrito y su estructura Plan Distrital de Desarrollo	Gerente de Gestión Corporativa o a quien delegue	8:00 am a 8:30 am
5	La Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital	La Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital Historia Naturaleza Normatividad Objeto social Estructura, funciones de las dependencias y planta	Gerente de Gestión Corporativa o a quien delegue	8:30 am a 9:00 am
6	La Unidad	Misión	Jefe de la	9:00 am a 10 am

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
Tel: 2347600 - Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



 UAECD Catastro Bogotá	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2024	Página 102 de 125

	Administrativa Especial de Catastro Distrital	Visión	OAPAP o a quien delegue	
		Objetivos Institucionales		
		Responsabilidades frente al Plan Distrital de Desarrollo		
		Plan Anual Institucional - PAI		
		Modelo de Operación por procesos - Video procesos UAECD		
		Sistema Integrado de Gestión - SGI		
RECESO (15 minutos)				
7	Gestión Catastral	Nuestro quehacer en el enfoque de Catastro Multipropósito	Gerente de Información Catastral o a quien delegue	10:15 am a 12:30 pm
		El proceso de Gestión Catastral y sus componentes		
		Responsables del Proceso de Gestión Catastral		
		Componente de actualización catastral (aspectos físicos y jurídicos, económico)		
		Componente de Conservación Catastral (atención de trámites)		
RECESO PARA ALMUERZO				
8	Infraestructura de Datos Espaciales para el Distrito Capital – IDECA	¿Qué es IDECA?	Gerente IDECA o a quien delegue	2:00 pm a 3:30 pm
		Las funciones de IDECA		
		Estructura y operación		
		Modelo de procesos		
		Plataformas tecnológicas y servicios		
		Apuesta Estratégica		
RECESO (15 minutos)				
9	Gestión Comercial y de Atención al Ciudadano	Generalidades-Política Distrital de Servicio a la ciudadanía	Gerente Comercial y Atención al Ciudadano o a quien delegue	3:45 pm a 4:30 pm
		Procesos y Subprocesos GCAC		
		Canales de atención -Estrategias de atención efectiva al ciudadano		
		Comercial Portafolio de servicios Productos y servicios		
		Gestor Operador Catastral		
DIA 2				
10	Gestión y de desarrollo de las TICs	Gerencia de Tecnología -Funciones Procesos y procedimientos-Catálogo de servicios de TI	Gerente de Tecnología y su equipo de trabajo	7:00 am a 10:00 am
		Subgerencia de Ingeniería de software Funciones -Sistemas de información y misionales-Sistemas administrativos y de apoyo		
		Subgerencia de Infraestructura Tecnológica-Funciones -Innovación en Infraestructura Tecnológica		

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



 UAECD Catastro Bogotá	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2024	Página 103 de 125

		Gobierno Digital -Evolución y transformación digital -Política de Gobierno Digital -Arquitectura empresarial-Portafolio de proyectos Mesa de Servicios TI Sistema de Gestión de Continuidad del Negocio Subsistema de Gestión de Seguridad y Privacidad de la Información -Principios de seguridad de la información -Activos de información -Riesgos de seguridad de la información -Políticas de Seguridad de la Información -Suscripción de acuerdos de confidencialidad		
RECESO (15 minutos)				
11	Gestión Jurídica	Naturaleza de la UAECD y funciones Funciones de la UAECD con enfoque multipropósito Acuerdo 4 de 2021 Estructura organizacional UAECD Funciones de la Gerencia Jurídica Gestión Normativa Actuaciones administrativas Defensa Judicial	Gerente Jurídica o a quien delegue	10:15 am a 11:00 am
12	Deberes y derechos de los servidores públicos	Funciones de la OCDI-Normas del Derecho Disciplinario-Características de la acción disciplinaria-Responsabilidad Disciplinaria - Conflicto de interés (procedimiento)-Tipos de procedimiento Clasificación y graduación de las faltas disciplinarias-Sanciones-Acoso Laboral Directiva 008 de 2021 (Cumplimiento de las normas archivísticas y de conservación documental, mecanismos de trámite de documentos, cumplimiento Manual de Funciones y procedimientos del manejo documental)	Jefe de la OCDI o a quien delegue	11:00 am a 12:00 pm
13	Nuestras comunicaciones	Boletín Interno y Externo, página WEB, Redes sociales, entre otras.	Asesora de Comunicaciones o a quien delegue	12:00 pm a 12:30 pm
RECESO PARA ALMUERZO				
14	Autocontrol, Autogestión, Autorregulación	Definición Objetivos del Control Interno Principios del Modelo Estándar de Control Interno MECI El Control Interno en el marco de MIPG La Oficina de Control Interno en la UAECD procedimientos Comité Institucional de Coordinación de Control Interno	Jefe de la OCI o a quien delegue	2:00 pm a 3:00 pm

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
Tel: 2347600 - Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



 UAECD Catastro Bogotá	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2024	Página 104 de 125

RECESO (15 minutos)				
15	Importancia de la Oficina Observatorio Técnico Catastral	Objeto y Funciones Estudios y proyectos ¿Para qué un Observatorio Inmobiliario Catastral Multipropósito? Observatorio Técnico Catastral en el marco del Catastro Multipropósito y la Integración regional	Jefe del OTC o a quien delegue	3:15 pm a 4:30 pm
DIA 3				
16	Gestión Corporativa	Gestión de Servicios Administrativos Gestión de Bienes e Inventarios-Gestión de Servicios-Gestión de Infraestructura Gestión Financiera Gestión Presupuestal-Gestión Tesorería Gestión de Costos-Gestión Contable Gestión Documental Cumplimiento de las normas archivísticas y de conservación documental Mecanismos de recepción y trámite de documentos que permitan realizar control, seguimiento y determinar responsables-Cumplimiento del procedimiento relacionado con el manejo documental-Cómo evitar la pérdida de elementos y documentos públicos-Cómo evitar la pérdida de elementos y documentos públicos Instrumentos de Administración Documental-Gestión de Registros y Archivo	Subgerente Administrativo y Financiero y su equipo de trabajo	7:00 am a 10:00 am
RECESO (15 minutos)				
17	Gestión Corporativa	Gestión Documental Gestión de Correspondencia Entrenamiento uso CORDIS	Subgerencia Administrativa y Financiera	10:15 am a 11:00 am
18	Gestión Corporativa	Gestión Contractual Actividades etapa precontractual Actividades etapa contractual Actividades etapa pos-contractual	Subgerente de Contratación o a quien delegue	11:00 am a 12:00 M.
RECESO PARA ALMUERZO				
19		Gestión de Talento Humano Selección, vinculación y retiro *Cumplimiento del Manual de Funciones y Competencias laborales *Procedimientos: selección, vinculación y retiro	Subgerencia de Talento Humano	2:00 pm a 4:00 pm
20		Nómina y Situaciones Administrativas *En encargo, Suspendido o separado de funciones *En periodo de prueba *En comisión, en licencia, en permiso, en vacaciones *En descanso compensado *Incapacidades, horas extras *Retiro de cesantías y descuentos	Subgerencia de Talento Humano	

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
Tel: 2347600 - Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



 UAECD Catastro Bogotá	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2024	Página 105 de 125

		*Dotaciones y certificaciones		
21	Gestión Corporativa	Bienestar Social e Incentivos	Subgerencia de Talento Humano	
		*Procedimiento Bienestar Social y Estímulos		
		*Procedimiento de Teletrabajo		
		*Procedimiento Gestionar Incentivos		
		*Trabajo en casa		
		*Caja Compensación Familiar		
		Política Pública LBGTI y Directiva 05/2021		
RECESO (15 minutos)				
20	Gestión Corporativa	Gestión de Integridad Resolución y manejo de conflictos Comunicación asertiva	Subgerencia de Talento Humano	4:00 pm a 4:30 pm
DIA 4				
21	Gestión Corporativa	Gestión del Talento Humano Capacitación-Inducción-Entrenamiento de puesto de trabajo-Actividades de capacitación	Subgerencia de Talento Humano	7:00 am a 8:30 am
22	Gestión Corporativa	Gestión del Talento Humano Normatividad principal-Administradoras de Riesgos Laborales -Obligaciones de la ARL -Política de Seguridad y Salud en el Trabajo-Responsabilidades de los Trabajadores con el SGSST-Procedimientos -Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo-Accidente de Trabajo y enfermedad laboral-Peligros en el trabajo y riesgos Trámite de permisos	Subgerencia de Talento Humano	8:30 am a 10:00 am
RECESO (15 minutos)				
23	Gestión Corporativa	Gestión del Talento Humano Evaluación del Desempeño laboral Sistemas de Evaluación de Desempeño laboral - Finalidad de la EDL-Actores de EDL-Fases para la EDL Período de Prueba Evaluaciones parciales, semestrales y eventuales-Aplicativo EDL	Subgerencia de Talento Humano	10:15 a 12:00 m
24	Herramientas colaborativas de Office 365	Microsoft- Video Microsoft	Gerencia de Tecnología	2:00 pm a 3:30 pm
RECESO (15 minutos)				
25	Aplicación post test		Subgerencia de Talento Humano	3:45 pm a 4:00 pm
			Nuevos servidores	
26	Aplicación Encuesta Satisfacción		Técnico Apoyo al Componente de Capacitación (STH)	4:00 pm a 4:15 p.m.
2. INDUCCIÓN COMPLEMENTARIA				

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
Tel: 2347600 - Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



 UAECD Catastro Bogotá	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2024	Página 106 de 125

2.1 Curso Inducción virtual Ingreso al Servicio Público del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD				
No.	Módulo	Temas	Duración	Responsable Inscripción
1	El Estado	Estado	48 horas	Subgerencia de Talento Humano
		Concepto, Estado Social de Derecho, Fines, Estructura y Funciones		
2	Organización del Distrito	Alcalde Mayor, Sectores Distritales, Organismos de control y vigilancia, y Concejo de Bogotá		
3	Identidad Bogotá	Sobre Bogotá		
		Sentido del servidor público distrital, Infraestructura cultural, Festividades emblemáticas		
4	Política Pública	Política pública		
		Definición, Clasificación, Enfoques y Retos		
5	Alineación Estratégica	Instrumentos de planeación		
		Definición, relación, programas, proyectos, Plan de desarrollo distrital y sus apuestas, Proyecciones de la ciudad		
6	Empleo Público	Empleo público		
		Definición, clasificación, tipos, clases de nombramiento, niveles jerárquicos, ascenso y permanencia en empleos de carrera, Gestión del rendimiento y Situaciones Administrativas.		
7	Deberes y Derechos y Prohibiciones del Servidor Público.	Servidores Públicos		
		Marco legal, Derechos, Deberes, Prohibiciones Inhabilidades, Conflicto de intereses y Relación de los servidores con las políticas nacionales de transparencia y anticorrupción		
8	Sistema Integrado de Gestión	¿Por qué surgen los grupos? , Herramientas de gestión, Teoría de sistemas, Ciclo PHVA, Modelo de operación, Enfoque basado en los usuarios y partes interesadas y Principios del Sistema Integrado de Gestión Distrital		
9	Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública - SIDEAP	SIDEAP		
		Definición, uso, administración, acceso, registro, Información solicitada, Periodicidad de actualización de datos, Manuales y formatos.		
10	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital -DASCD	Generalidades del DASCD		
		Portafolio de servicios		
2.2. Curso atención y servicio al cliente				
No.	Módulo	Subtemas	Duración	Responsable Inscripción
1	La organización y el cliente	Fortalecimiento de habilidades y destrezas que permitan alcanzar la excelencia en la atención y gestión del servicio	10 horas	<u>El nuevo servidor</u>

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
Tel: 2347600 - Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



 UAECD Catastro Bogotá	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2024	Página 107 de 125

2	Tipos de cliente	Conocimiento de las diferentes tipas de clientes y de la manera correcta de prestar la atención		
		Gestión integral del servicio al cliente y los diferentes tipos de clientes de la organización		
3	Calidad en el servicio al cliente	Capacidad para solucionar los problemas de comunicación, con el fin de lograr mejoras en la gestión del servicio y la atención al cliente		
2.3. Curso Lenguaje Claro para Servidores Públicos de Colombia				
No.	Módulo		Duración	Responsable Inscripción
1	Promover un lenguaje comprensible en el servicio público, de manera que los ciudadanos tengan claridad y confianza sobre las condiciones de tiempo, modo y lugar en las que pueden solucionar sus inquietudes y gestionar sus trámites.		10 horas	<u>El nuevo servidor</u>
2.4. Curso Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG				
No.	Módulo		Duración	Responsable inscripción
1	Introductorio		60 horas	<u>El nuevo servidor</u>
2	Talento Humano			
3	Direccionamiento Estratégico			
4	Gestión con valores para resultados			
5	Evaluación de Resultados			
6	Información y comunicación			
7	Gestión del conocimiento			
8	Control Interno			
2.5. Curso Derecho Disciplinario				
No.	Módulo	Subtemas	Duración	Responsable de inscripción
1	Aspectos sustanciales de la Ley 1952 de 2019	La estructura de la falta disciplinaria, a través de la explicación de las modificaciones presentadas con relación a los principios de tipicidad, ilicitud sustancial y culpabilidad.	48 horas	<u>El nuevo servidor</u>
		La prescripción disciplinaria, mediante la cual, se indicarán los nuevos términos procedimentales para la acción disciplinaria y la eliminación de la caducidad al interior del procedimiento.		
		La modificación del régimen de sanciones disciplinarias, mediante la exposición de las modificaciones suscitadas en las sanciones.		
2.6. Curso alfabetización de datos				
No.	Módulo	Subtemas	Duración	Responsable de inscripción

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
Tel: 2347600 - Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



 UAECD Catastro Bogotá	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2024	Página 108 de 125

1	Conociendo los Datos	Importancia de los datos en la toma de decisiones, conceptos básicos de los datos, y valor de los datos abiertos.	30 horas	<u>El nuevo servidor</u>
2	Estadística para analizar datos	Medidas de tendencia central y las medidas de dispersión utilizadas con más frecuencia para analizar e interpretar datos.		
3	Visualización de Datos	Visualizaciones más usadas para comunicar datos de forma clara, precisa y eficiente.		
4	Hablando con Datos	Motor de los alfabetizados en datos, elementos de la comunicación y ejercicios básicos para potenciar la comunicación ante un público.		
2.7. Curso derecho a una vida libre de violencias				
No.	Módulo		Duración	Responsable de Inscripción
1	Conceptos preliminares para comprender el Derecho de las mujeres a una vida libre de violencias		40 horas	<u>El nuevo servidor</u>
2	Derecho de las mujeres a una vida libre de violencias			
3	Medidas para el abordaje integral del derecho de las mujeres a una vida libre de violencias			
4	Herramientas básicas para la garantía del Derecho de las mujeres a una vida libre de violencias en el Distrito Capital.			
2.8. Curso virtual de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción				
Módulo			Duración	Responsable de Inscripción
Su objetivo es que las personas vinculadas a las entidades públicas profundicen sus conocimientos sobre las normas e instituciones que tiene el país para prevenir la corrupción, interioricen la cultura de la legalidad a partir del Código de Integridad del Servicio Público, así mismo para que identifiquen y declaren sus conflictos de intereses como un mecanismo preventivo en la lucha contra la corrupción y, finalmente, para que la transparencia en gestión se convierta en una virtud en el servicio para acercar al ciudadano a los asuntos públicos.			20 horas	<u>El nuevo servidor</u>
2.9. Curso Control Social al Empleo Público				
Descripción			Descripción	Responsable Inscripción
Este curso pretende dar a conocer conceptos clave para realizar el ejercicio del control social a la administración pública. De igual forma, presenta información sobre la gestión que realiza el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD para orientar, fortalecer y controlar el manejo del empleo público en el Distrito Capital.			48 horas	El Nuevo servidor

25.2. REINDUCCIÓN

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



La reinducción se imparte a todos los servidores por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

Los objetivos específicos son:

- Entrenar a los servidores acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones
- Ajustar el proceso de integración del servidor al sistema de valores deseado por la Unidad y afianzar su formación ética
- Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los servidores con respecto a la Unidad
- A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los servidores las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos
- Informar a los servidores acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos

La última Jornada de Reinducción se realizó en febrero de 2022.

PROGRAMA DE REINDUCCIÓN DIRIGIDA A LOS SERVIDORES DE LA UAECD				
ALCANCE: Inicia con la presentación de los temas a desarrollar en la jornada de reinducción, continua con su divulgación, inscripción, desarrollo del programa, participación de los servidores en la jornada de reinducción y finaliza con su evaluación.				
OBJETIVO: Generar un espacio que le permita a los servidores de la UAECD conocer la actualización y cambio de temas de importancia para la Unidad y su cultura organizacional.				
Nº	Capítulo	Temas	Responsable	Duración
1	Bienvenida		Director o a quien delegue	7:00 am a 7:15 am
2	Aplicación Pretest		Subgerencia Talento Humano	7:15 am a 7:30 am
3	Nueva Cadena de Valor	Presentación	Oficina Asesora de Planeación y Aseguramiento de Procesos	7:30 am a 8:30 am
		Aspectos a resaltar de la Cadena de Valor		
		Importancia de la Cadena de Valor para los servidores de la UAECD		
4	Catastro Multipropósito	Objetivo	Gerencia de Información Catastral	8:30 am a 10:00 am
		Procesos (servicios y operación)		
		Importancia del Catastro Multipropósito		
5	Gestión Documental	Acciones preventivas y correctivas para mitigar conductas relacionadas con la pérdida o daño de bienes,	Subgerencia Administrativa y Financiera	10:00 a.m. a 11:00 am.

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
 Código postal: 111311
 Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
 Tel: 2347600 - Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
 Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



		elementos, documentos Cumplimiento de las normas archivísticas y de conservación documental Responsabilidades asociadas al manejo y control de los bienes, y del trámite oportuno, salvaguarda y conservación de documentos.		
6.	Gestión de Talento Humano	Cumplimiento Manual de Funciones y Competencias Laborales Nuevo procedimiento de comisiones Teletrabajo, trabajo en casa y Desconexión Laboral. Salas Amigas de la Familia Lactante Conflicto de Intereses y código de integridad Protocolo de Bioseguridad	Subgerencia Talento Humano	11: 00 a 12:30 p.m.
7	Aplicación post test Aplicación Encuesta Satisfacción		Subgerencia Talento Humano	12:30 p.m. a 12:45 p.m.

25.3. ENTRENAMIENTO EN PUESTO DE TRABAJO

Inicia desde el día que se posesiona el servidor(ra), el entrenamiento se realiza sobre las funciones, actividades y responsabilidades que va a desempeñar para que asimile en la práctica sus funciones y actividades, con el fin de dar continuidad al servicio de buena calidad, eficiente y eficaz, a través de las siguientes labores:

- Dar a conocer elementos y equipos de trabajo
- Estructura de la dependencia
- Normatividad relacionada con la dependencia y el cargo
- Sistema de Gestión Integral (SGI) de la dependencia (Procesos/Subprocesos)
- Plan Operativo Anual de la dependencia
- Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales correspondiente al empleo
- Responsabilidades del cargo
- Relaciones directas e indirectas en la ejecución del cargo
- Proyectos a cargo o relacionados con las funciones del servidor
- Gestión documental y aplicativo de sistemas

La UAECD cuenta con el formato para el Entrenamiento de Puesto de Trabajo, el cual debe ser diligenciado por el jefe inmediato o tutor asignado de la dependencia, definiendo las fechas en que se revisarán los temas del entrenamiento en puesto de trabajo, su respectivo seguimiento y evaluación. Adelantado el entrenamiento en puesto de trabajo por parte de las dependencias y radicado el formato en la Subgerencia de Talento Humano, el profesional a cargo, verificará que los formularios entregados se encuentren completos y debidamente diligenciados.

25.4. CURSOS DE CAPACITACIÓN Y ACTIVIDADES DE FORMACIÓN

A continuación, se relaciona la URL del Aula Virtual del DASCD y de otras entidades en donde podrá consultar la oferta de capacitación disponible.

Ofertas de capacitaciones	URL
Aula del Saber Distrital	https://capacitacion.moodle.serviciocivil.gov.co/
ESAP	https://sirecec3.esap.edu.co/
EAN	https://universidadean.edu.co/programas/cursos
Soy 10 Aprende	https://gestionacademica.bogota.gov.co/moodle/course/search.php
DAFP	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/ofertas-de-capacitacion
Swiss Tierras Colombia	https://www.swisstierrascolombia.com/

Entre las ofertas de Soy 10 se encuentran las actividades para la implementación del Teletrabajo Distrital en las entidades, los cursos de teletrabajo del Programa Soy10. Son 100% virtuales, asincrónicos y están clasificados dentro del Eje del saber en los Planes Institucionales de Capacitación – PIC. Esta información permite articular los cursos con las convocatorias para teletrabajo con los servidores.

26. PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO

Proyectos de Aprendizaje en Equipo – PAE conjunto de actividades de formación y capacitación programadas y desarrolladas para satisfacer necesidades de aprendizaje y de desarrollo de competencias que mejoren el servicio.

Los equipos son una forma de organizar a los servidores para facilitar el aprendizaje con base en un proyecto formulado.

La composición de los equipos en la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital se crea por dependencias u oficinas; uno de los temas de mayor impacto es la gestión del conocimiento, el conocimiento es información recopilada, codificada, analizada y organizada. Es decir, es un activo intangible que requiere de un procesamiento de datos e información para generar valor y utilidad, Saber + Experiencia + Destreza + Habilidad.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2024	Página 112 de 125

La gestión del conocimiento es una forma de gerenciar los procesos organizacionales. Su objetivo fundamental es identificar, capturar, desarrollar, distribuir y retener el conocimiento organizacional, y que tiene su origen y reside en las personas que componen la organización.

Seis acciones que reconocen la importancia de la gestión del conocimiento como un valor clave del desarrollo de la organización son:

1. Conectar a las personas. La idea es conectar a las personas en torno a comunidades de aprendizaje y de prácticas. La colaboración es una de las maneras más efectivas para mejorar el intercambio de información, porque se involucra la comunicación directa. *“El intercambio directo es un acto natural por el cual los individuos transmiten sus conocimientos, crean otros nuevos y aprenden”*. Establecer un contexto de cooperación entre los colaboradores que requiere el *desarrollo de comunidades de prácticas y se establecen cuando los profesionales se reúnen para intercambiar información y experiencias relacionadas con un tema en particular*. Dentro de estas comunidades, los participantes pueden trabajar para resolver un problema o construir prácticas comunes.

2. Aprender de la experiencia. Se trata de aprender como equipo u organización y aplicar lo aprendido a la mejora continua de los procesos. Cada individuo dentro de una organización ha recopilado un vasto conocimiento durante su experiencia de los procesos que ha vivido, que pueden ser útiles para los demás integrantes de la organización, en especial de aquellos que se incorporan de forma reciente.

Aunque en algunas oportunidades se lleva un registro del conocimiento que debe tenerse sobre los procesos, en manual o guía, en la mayoría de la experiencia de las personas en esas organizaciones no se sistematiza de forma cabal. Incluso, algunas habilidades personales y profesionales se consiguen directamente de los expertos.

3. Mejorar el acceso a los documentos claves. Al parecer ya hay más bits almacenados que estrellas en el universo y que los datos serán el oro del siglo XXI., el verdadero valor solo surge si hay valoración humana y uso individual y colectivo. *“La gestión del conocimiento debe estar enfocada en cómo desarrollar el valor de los datos”*.

4. Blindar el conocimiento. La importancia de proteger los saberes de la entidad, para evitar la fuga de sus empleados y personal valioso en el cual se ha invertido. Es más, *“al formalizar, agrupar y hacer accesible el conocimiento, la entidad depende menos del conocimiento de un individuo o grupo de individuos”*.

5. Compartir las buenas prácticas. Los observatorios temáticos, los foros de debate y todo tipo de evento en el que se pongan en común conocimientos entre pares constituyen estupendas herramientas para mejorar la competitividad. Es un practica que pocos realizan, pero que da buenos resultados.

6. Asociar el conocimiento a la mejora e innovación. Dado que la innovación está totalmente influenciada por la transformación y combinación de conocimiento de diferentes naturalezas,

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
Tel: 2347600 - Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



 	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2024	Página 113 de 125

fomentar el intercambio entre los colaboradores, especialmente entre las diferentes dependencias de la organización, mejorará sustancialmente la capacidad de innovar.

En conclusión, la gestión del conocimiento es un aspecto que ha tomado relevancia por el desarrollo que se ha tenido en el campo de la tecnología y la investigación en las organizaciones, es por esto que la Formulación de Proyectos de Aprendizaje consiste en asegurar la conformación de equipos de aprendizaje por dependencia, para que de manera organizada se trabaje en la solución de un problema o necesidad institucional a través de la formulación de proyectos de aprendizaje que para el caso de la Unidad, será la Gestión del Conocimiento al interior de las dependencias.

Este proyecto se enmarca dentro los objetivos institucionales y se parte de la premisa de que todos los servidores públicos deben poseer unas capacidades esenciales que puedan aplicar en sus contextos organizacionales. Se puede deducir que, al hablar de la gestión del conocimiento en el servicio público requiere lo siguiente:

1. Establecer los conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer un servidor público, desde las esenciales hasta llegar a lo más específico.
2. Identificar la brecha existente entre las capacidades que poseen los servidores y equipos de trabajo que son producto de su educación, formación profesional y de su experiencia; y las que requiere para desempeñar óptimamente sus funciones.
3. Elaborar estrategias de gestión del conocimiento a partir de las brechas identificadas en el diagnóstico priorizando ejes temáticos de acuerdo a las necesidades de cada dependencia.
4. Ejecutar la oferta a partir de la priorización de temas y ejes y organizar un cronograma.

Dimensión gestión del conocimiento y la innovación

La dimensión de la gestión del conocimiento y la innovación propone el desarrollo de acciones para compartir y difundir el conocimiento entre los servidores públicos y los grupos de valor, con el objetivo de garantizar su apropiación y aprovechamiento; aprender haciendo.

El propósito de esta dimensión es fortalecer de forma transversal a las demás dimensiones (Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión para el Resultado con Valores, Evaluación de Resultados, Talento Humano, Control Interno e Información y Comunicación) en cuanto el conocimiento que se genera o produce en una entidad, es clave para su aprendizaje y su evolución.

Estas labores serán adelantadas por los servidores designados por los jefes de las dependencias para ser los gestores de Proyectos de Aprendizaje en equipo quienes gestionarán el conocimiento para la vigencia 2024 con los siguientes objetivos:

Identificar y reconocer los conocimientos adquiridos por los equipos de trabajo incluyendo a los contratistas, de tal forma que se cuente con un diagnóstico y plan de trabajo basado en el diagnóstico adelantado por los PAE en la vigencia 2023, que permita a la administración y tomar decisiones

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
Tel: 2347600 - Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



 UAECD Catastro Bogotá	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2024	Página 114 de 125

enfocadas hacia el mantenimiento y gestión del conocimiento y experiencia en cada una de las dependencias de la Unidad.

Contar con información precisa sobre los conocimientos manejados por parte del equipo de la UAECD, para establecer la propuestas y planes de trabajo que serán implementados por los equipos PAE para la vigencia 2024.

Metodología para solicitud de capacitación en actualización normativa – nuevas tecnologías, etc.

Para la vigencia del año 2024 la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital, con base en el diagnóstico de necesidades realizado establece en el anexo 1 las actividades que harán parte del programa de capacitación.

Como estrategia complementaria se incorporan diplomados, cursos, seminarios, congresos, encuentros, talleres, foros por demanda. Para el caso de necesidades puntuales de capacitación, las solicitudes serán presentadas vía correo electrónico *mínimo dos meses previos a la fecha de inicio del curso solicitado* ante la Subgerencia de Talento Humano quien revisara junto con el líder del componente de Capacitación para su aprobación.

Las solicitudes deberán contener la siguiente información:

- Nombre del solicitante (jefe inmediato o servidor).
- Nombre de la Dependencia
- Nombre de quien tomará la capacitación.
- Empleo (denominación – código – grado) de quien tomará la capacitación.
- Nombre de la capacitación que se desea tomar
- Eje del PNFC al que se encuentra asociado el tema requerido
- Fecha de la capacitación
- Establecimiento educativo.
- Justificación del requerimiento de la capacitación asociado a las funciones que desempeña el servidor a quien se dirigirá y a los proyectos que se desarrollan en la actualidad en su dependencia.
- Valor Inversión.
- Observaciones (si las hay).

El Subgerente de talento Humano y profesional líder de componen seguirán el siguiente protocolo para seleccionar participantes cuando existan varias solicitudes de capacitación y/o formación de manera simultánea y se presente empate por temas de costo o cupos mínimos:

- a) Validación con los jefes inmediatos respecto a la pertinencia de los temas solicitados por los servidores.

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



- b) Revisión de Mapa de Saberes frente a la formación con la que cuentan los solicitantes y si han participado previamente en los temas solicitados.
- c) Verificar inscripciones previas a temas PIC y su participación en las mismas.
- d) Validación si cumplen roles adicionales como enlaces de documental, PAE, gestión del conocimiento, brigadistas, auditores, etc., lo que dará un valor agregado a la hora de priorizar.
- e) Ganadores de premios y reconocimientos también contarán con un valor agregado a la hora de priorizar
- f) Sanciones disciplinarias en el último año a los servidores solicitantes.
- g) Resultados de evaluación de desempeño y planes de mejora en los casos que aplique.
- h) Verificación de que los temas le den un valor agregado a la dependencia para el desarrollo de su misión.
- i) Los temas aprobados por el Comité estarán sujetos a una evaluación de idoneidad y serán evaluadas las ofertas disponibles del mercado frente a las instituciones que lo ofertan.

Compromisos de los servidores y dependencias beneficiadas con la aprobación de capacitaciones

Los servidores beneficiados con la autorización de capacitaciones deben generar al menos dos jornadas de capacitación con la metodología de taller, máximo dos meses posteriores a la finalización de la capacitación aprobada, cada jornada deberá ser resumida en una infografía que debe ser publicada a través de la Subgerencia de Talento Humano.

27. ADOPCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – 2024

El Plan Institucional de Capacitación PIC 2024 se presentará en primera instancia a la Comisión de Personal, luego al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, para finalmente ser adoptado por acto administrativo mediante Resolución expedida por el director de la UAECD.

28. PROPUESTA EJECUCIÓN PRESUPUESTAL 2024

Dada la importancia de la inversión de recursos en la formación y actualización de los servidores (as) públicos(as), se propone a partir de la vigencia 2024 realizar una distribución del presupuesto destinado así:

Destinación del presupuesto	Porcentaje distribuido	Presupuesto asignado
Implementación del Plan Institucional de capacitación PIC 2024	70%	\$ 204.279.600
Cursos de actualización normativa – nuevas tecnologías- etc. grupos de interés – congresos	10%	\$ 29.182.800
Gestión del conocimiento y la innovación	20%	\$ 58.365.600
Total	100%	\$ 291.828.000

 UAECD Catastro Bogotá	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2024	Página 116 de 125

29. CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2024

Componente	Capacitación				
Responsable	Profesional Especializada Código 222 grado 08				
Actividad gruesa PAI	Adoptar, ejecutar y evaluar el Plan Institucional de Capacitación - PIC 2024				

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
 Código postal: 111311
 Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
 Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
 Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



 UAECD Catastro Bogotá	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2024	Página 117 de 125

Nº	Eje Temático o PNC	Competencia - Dimensión	Actividades Capacitación	Número Servidores	Duración (Horas)	Fecha-Inicio	Fecha Finalización	Responsable Aliado/contratista
1	Eje 1	Saberes-Saber ser	Inducción	Por demanda	26	29/01/2024	9/02/2024	Subgerencia de Talento Humano
2	Eje 1	Saberes-Saber ser	Inducción	Por demanda	26	26/03/2024	5/04/2024	Subgerencia de Talento Humano
3	Eje 1	Saberes-Saber ser	Inducción	Por demanda	26	27/05/2024	7/06/2024	Subgerencia de Talento Humano
4	Eje 1	Saberes-Saber ser	Inducción	Por demanda	26	29/07/2024	9/08/2024	Subgerencia de Talento Humano
5	Eje 1	Saberes-Saber ser	Inducción	Por demanda	26	23/09/2024	4/10/2024	Subgerencia de Talento Humano
6	Eje 1	Saberes-Saber ser	Inducción	Por demanda	26	25/11/2024	6/12/2024	Subgerencia de Talento Humano
7	Eje 1	Saberes-Saber ser	Reinducción	400	4	10/06/2024	20/06/2024	Subgerencia de Talento Humano
8	Eje 6	Saberes-Saber ser -Saber hacer	Proyectos de Aprendizaje en Equipo	8 a 15	2	2/05/2024	30/11/2024	Subgerencia de Talento Humano
9	Eje 6	Saberes-Saber ser -Saber hacer	Jornada de Gestión Documental-Archivo transferencia y gestión documental	8 a 15	3	1/02/2024	30/11/2024	Aliado
10	Eje 6	Saberes-Saber hacer	Herramientas colaborativas Catastro-Servicios Microsoft 365 y herramientas	8 a 15	3	1/02/2024	30/11/2024	Aliado
11	Eje 4	Saberes-Saber hacer	Herramientas misionales - aplicativo	8 a 15	3	1/02/2024	30/11/2024	Aliado

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
Tel: 2347600 - Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



 UAECD Catastro Bogotá	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2024		Página 118 de 125

			SIIC(todos los módulos), INFODOC (consulta y características de los documentos), CORDIS, Visor cartográfico					
12	Eje 4	Saberes-Saber hacer	Jornada de Seguridad y confidencialidad de la información Bimestral	8 a 15	2	1/02/2024	30/11/2024	Aliado
13	Eje 6	Saberes-Saber hacer	Instructivos, procedimientos y documentos para la gestión pública	8 a 15	3	1/02/2024	30/11/2024	Aliado
14	Eje 6	Saberes-Saber hacer	Gestión contractual- estudios de mercado. Seguimiento- supervisión	8 a 15	3	1/02/2024	30/11/2024	Aliado
15	Eje 5	Saberes-Saber hacer	Lenguaje Claro	8 a 15	2	2/05/2024	1/12/2024	DASCD
16	Eje 1	Saberes-Saber ser	Gobernanza para la Paz	8 a 15	2	2/05/2024	2/12/2024	DASCD
17	Eje 6	Saberes-Saber hacer	Participación en el Programa de Bilingüismo (curso de inglés)	8 a 15	2	2/05/2024	3/12/2024	SENA
18	Eje 3	Saberes-Saber ser	Negociación colectiva	8 a 15	2	2/05/2024	4/12/2024	DASCD
19	Eje 5	Saberes-Saber ser	Participación ciudadana y rendición de cuentas	8 a 15	2	2/05/2024	5/06/2024	Veeduría
20	Eje 6	Saberes-Saber hacer	Excel Nivel Básico- Nivel Intermedio	8 a 15	16	2/05/2024	2/10/2024	Contratista
21	Eje 3	Saberes-Saber ser	Derechos Humanos	8 a 15	2	2/05/2024	7/12/2024	DASCD
22	Eje 3	Saberes-Saber ser	Presupuesto Público	8 a 15	48	2/05/2024	7/12/2024	DASCD
23	Eje 2	Saberes-Saber ser	Módulo 1: Introducción al Primer Respondiente	8 a 15	12	2/05/2024	7/12/2024	DASCD

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
Tel: 2347600 - Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



 UAECD Catastro Bogotá	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL						
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2024						Página 119 de 125

			Servidores Públicos					
24	Eje 3	Saberes-Saber ser	Prevención del acoso en el entorno laboral y el acoso laboral sexual- bimestral	8 a 15	2	1/02/2024	30/11/2024	Aliado
25	Eje 4	Saberes-Saber hacer	Mapas mentales- Mapas de conocimiento	8 a 15	16	2/05/2024	9/10/2024	Contratista
26	Eje 6	Saberes-Saber hacer	Power Bi- Básico	8 a 15	16	2/05/2024	9/10/2024	Contratista
27	Eje 2	Saberes	POT 555 de 2021- Análisis de la norma - tratamientos urbanístico	8 a 15	16	2/05/2024	9/10/2024	DASCD
28	Eje 2	Saberes	Normatividad urbana y Derecho Urbano	8 a 15	16	2/05/2024	9/10/2024	Contratista
29	Eje 2	Saberes-Saber hacer	Avalúos- Normatividad- técnicas valuatorias- Avaluos especiales- renta de suelo-plusvalía - técnica residual- suelo protegido	8 a 15	36	2/05/2024	9/10/2024	Contratista
30	Eje 4	Saberes-Saber hacer	ArcGIS pro- Uso de Suite ArcGIS- Edición y actualización de los objetos geográficos bajo el modelo LAMD - Formación y actualización cartográfica, SIG, PDI	8 a 15	36	2/05/2024	9/10/2024	Contratista
31	Eje 2	Saberes-Saber hacer	Diplomado Catastro Multipropósito y Gestión Territorial- Análisis de datos para territorios	8 a 15	80	2/05/2024	9/10/2024	Contratista
32	Eje 2	Saberes-Saber hacer	Resolución 1040/23 del IGAC	8 a 15	36	2/05/2024	9/10/2024	Contratista

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
Tel: 2347600 - Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



			- Implementación					
33	Eje 6	Saberes-Saber ser- Saber hacer	Actualización gestión de radicación de trámites, requisitos, manejo de aplicativos para la atención y radicación, tales como: CORDIS, VUC, Visor cartográfico, SAT, SIIC, entre otras relacionados	8 a 15	16	2/05/2024	9/10/2024	Subgerenci a de Informació n Física y Jurídica- Subgerenci a de informació n Económica
34	Eje 4	Saberes-Saber hacer	Diplomado 4 ^a Revolución Industrial	8 a 15	120	2/05/2024	9/10/2024	Contratista
35	Eje 4	Saberes-Saber hacer	Curso Metodologías Ágiles Aplicadas a Proyectos de Innovación	8 a 15	40	2/05/2024	9/10/2024	Contratista
36	Eje 5	Saberes-Saber ser- Saber hacer	TIC (Tecnologías de la Información y las Comunicaciones), TAC (Tecnologías del Aprendizaje y el Conocimiento) y TEP (Tecnologías del Empoderamiento y la Participación).	8 a 15	36	2/05/2024	9/10/2024	Contratista
37	Eje 6	Saberes-Saber ser- Saber hacer	Planeación- Liderazgo- Negociación colectiva y resolución de conflictos- Capacidad para asegurar la ejecución efectiva de las estrategias y los resultados- Toma de decisiones	8 a 15	40	2/05/2024	9/10/2024	Contratista

 UAECD Catastro Bogotá	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL						
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2024						Página 121 de 125

38	Eje 6	Saberes-Saber ser- Saber hacer	Derecho Contractual estatal	8 a 15	36	2/05/2024	9/10/2024	Contratista
39	Eje 6	Saberes-Saber ser- Saber hacer	Herramientas para estructurar el conocimiento- Estrategias para la generación y promoción del conocimiento	8 a 15	36	2/05/2024	9/10/2024	Contratista
40	Eje 6	Saberes-Saber ser- Saber hacer	Pensamiento crítico y análisis	8 a 15	16	2/05/2024	9/10/2024	Contratista

Nota: Este cronograma puede ser modificado por necesidad del servicio o por disponibilidad del presupuesto

29.1. CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN- DIRECTIVOS PIC 2024

Nº	Eje Temático PNC	Competencia- Dimensión	Actividades De Capacitación	Modalidad	Duración	Fecha Inicio	Fecha Finalización	Aliado
1	Eje 1	Saberes-Saber ser	Alineación Estratégica	Virtual-Asincrónico	8 horas	15/01/2024	1/04/2024	DASCD
2	Eje 6	Saberes-Saber ser- Saber hacer	Competencias Comportamentales para Directivos	Virtual-Asincrónico	8 horas	15/01/2024	1/04/2024	DASCD
3	Eje 3	Saberes-Saber ser	Derecho Disciplinario	Virtual-Asincrónico	48 horas	15/01/2024	1/04/2024	DASCD
4	Eje 1	Saberes-Saber ser	Derechos Humanos - Derechos Esenciales	Virtual-Asincrónico	8 horas	15/01/2024	1/04/2024	DASCD
5	Eje 2	Saberes-Saber hacer	Lenguaje Incluyente	Virtual-Asincrónico	8 horas	15/01/2024	1/04/2024	DASCD
6	Eje 3	Saberes-Saber ser	Micro Inducción a Jefes de Talento Humano	Virtual-Asincrónico	8 horas	15/01/2024	1/04/2024	DASCD
7	Eje 1	Saberes-Saber ser	Negociación Colectiva	Virtual-Asincrónico	8 horas	15/01/2024	1/04/2024	DASCD
8	Eje 5	Saberes-Saber hacer	Presupuesto Público	Virtual-Asincrónico	48 horas	15/01/2024	1/04/2024	DASCD
9	Eje 2	Saberes-Saber hacer	Concertación, negociación y construcción de	Virtual-Asincrónico	8 horas	15/01/2024	1/04/2024	DASCD

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
Tel: 2347600 - Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



 UAECD Catastro Bogotá	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2024	Página 122 de 125

			acuerdos					
10	Eje 5	Saberes-Saber hacer	Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral	Virtual-Asincrónico	8 horas	15/01/2024	1/04/2024	DASCD
11	Eje 6	Saberes-Saber ser-Saber hacer	Transformación Creativa del Conflicto	Virtual-Asincrónico	8 horas	15/01/2024	1/04/2024	DASCD
12	Eje 5	Saberes-Saber hacer	Curso de inducción virtual Gerentes Públicos de la Administración Colombiana	Virtual-Asincrónico	8 horas	15/01/2024	1/04/2024	Función Pública - EVA

29.2. CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN- ATENCIÓN AL CUIDADANO 2024

Nº	Curso	Modalidad	Intensidad Horaria	Objetivo	Fecha Inicio	Fecha Finalización	Aliado
1	Servicio a la Ciudadanía - Módulo 1	Virtual-Asincrónico	12 horas	Fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades de los servidores, colaboradores y demás actores del servicio de las entidades que conforman la Administración Distrital, para garantizar una atención de calidad, digna, eficiente y efectiva a los ciudadanos en el marco de la Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía.	15/01/2024	15/03/2024	DASCD
2	Derecho fundamental de petición - Modulo 2	Virtual-Asincrónico	12 horas	Fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades de los servidores, colaboradores y demás actores del servicio de las entidades que conforman la Administración Distrital, para garantizar una atención de calidad, digna, eficiente y efectiva a los ciudadanos en el marco de la Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía.	15/01/2024	15/03/2024	DASCD

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
Tel: 2347600 - Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



 UAECD Catastro Bogotá	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRICTAL		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2024		Página 123 de 125

3	Empoderando mis habilidades para el servicio - Módulo 3	Virtual-Asincrónico	12 horas	Fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades de los servidores, colaboradores y demás actores del servicio de las entidades que conforman la Administración Distrital, para garantizar una atención de calidad, digna, eficiente y efectiva a los ciudadanos en el marco de la Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía.	15/03/2024	15/05/2024	DASC D
4	Conflicto y mediación en el servicio - Módulo 4	Virtual-Asincrónico	12 horas	Fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades de los servidores, colaboradores y demás actores del servicio de las entidades que conforman la Administración Distrital, para garantizar una atención de calidad, digna, eficiente y efectiva a los ciudadanos en el marco de la Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía.	15/03/2024	15/05/2024	DASC D
5	Estrategias para el manejo de la ciudadanía - Módulo 5	Virtual-Asincrónico	12 horas	Fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades de los servidores, colaboradores y demás actores del servicio de las entidades que conforman la Administración Distrital, para garantizar una atención de calidad, digna, eficiente y efectiva a los ciudadanos en el marco de la Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía.	15/05/2024	15/07/2024	DASC D
6	Prevención de la discriminación - Módulo 6	Virtual-Asincrónico	12 horas	Fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades de los servidores, colaboradores y demás actores del servicio de las entidades que conforman la Administración Distrital, para garantizar una atención de calidad, digna, eficiente y efectiva a los ciudadanos en el marco de la Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía.	15/05/2024	15/07/2024	DASC D

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
Tel: 2347600 - Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



 UAECD Catastro Bogotá	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2024	Página 124 de 125

7	Comunicación asertiva, lenguaje claro e incluyente - Módulo 7	Virtual-Asincrónico	12 horas	Fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades de los servidores, colaboradores y demás actores del servicio de las entidades que conforman la Administración Distrital, para garantizar una atención de calidad, digna, eficiente y efectiva a los ciudadanos en el marco de la Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía.	15/07/2024	15/09/2024	DASCD
8	Introducción a las políticas públicas - Módulo 8	Virtual-Asincrónico	12 horas	Fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades de los servidores, colaboradores y demás actores del servicio de las entidades que conforman la Administración Distrital, para garantizar una atención de calidad, digna, eficiente y efectiva a los ciudadanos en el marco de la Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía.	15/07/2024	15/09/2024	DASCD
9	Ética y Transparencia - Módulo 9	Virtual-Asincrónico	12 horas	Fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades de los servidores, colaboradores y demás actores del servicio de las entidades que conforman la Administración Distrital, para garantizar una atención de calidad, digna, eficiente y efectiva a los ciudadanos en el marco de la Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía.	15/09/2024	15/11/2024	DASCD
10	Técnicas de conocimiento para fortalecer el servicio - Módulo 10	Virtual-Asincrónico	12 horas	Fortalecer las competencias de los servidores, colaboradores y demás actores del servicio de las entidades que conforman la Administración Distrital, para garantizar una atención de calidad, digna, eficiente y efectiva a los ciudadanos en el marco de la Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía.	15/09/2024	15/11/2024	DASCD

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
Tel: 2347600 - Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2024	Página 125 de 125

30. DIVULGACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024

Corresponde a la Subgerencia de Talento Humano, en coordinación con el equipo de Comunicaciones y a la Oficina Asesora de Planeación y Aseguramiento de Procesos de la Unidad, divulgar a los servidores de la UAECD el Plan Institucional de Capacitación 2024 a través de la intranet y a la ciudadanía por medio de la página web institucional.

31. EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

La ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2024, empezará a partir del mes de febrero, una vez aprobado y adoptado.

32. RESOLUCIÓN MEDIANTE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Se anexa la Resolución, *“Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital para la vigencia 2024”*

Proyectó: Nellyret Moreno Ramos – Profesional Especializado / Componente Capacitación
Revisó: Natalia Andrea Sanchez Huertas – Subgerente de Talento Humano

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co

