

Módulo para la transferencia de la Escuela Intercultural Geografía para la Vida **a gestores catastrales**



CONSEJO DIRECTIVO

Gustavo Francisco Petro Urrego
Presidente de la República de Colombia

Francia Elena Márquez Mina
Vicepresidenta de la República de Colombia

Piedad Urdinola Contreras
Directora Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE

Jorge Iván González Borrero
Director Departamento Nacional de Planeación – DNP

Iván Velásquez Gómez
Ministro de Defensa Nacional

María Susana Muhamad González
Ministra de Ambiente y Desarrollo Sostenible

Jhenifer María Sindei Mojica Flórez
Ministra de Agricultura y Desarrollo Rural

Gustavo Adolfo Marulanda Morales
Director General Instituto Geográfico Agustín Codazzi – IGAC

Martha Lucía Parra García
Secretaria General Instituto Geográfico Agustín Codazzi – IGAC

COMITÉ DIRECTIVO

Gustavo Adolfo Marulanda Morales
Director General

Diego Fernando Carrero Barón
Subdirector General

Johan Andrés Avendaño Árias
Director de Investigación y Prospectiva

Óscar Romero Guevara
Jefe Oficina Observatorio Inmobiliario Catastral

Anderson Puentes Carvajal
Director de Gestión de Información Geográfica

Carlos Andrés Franco Prieto
Subdirector de Cartografía y Geodesia

Ricardo Fabián Siachoque Bernal
Subdirector de Agrología

Manuel Guillermo Beltrán Quecan
Subdirector de Geografía

Melisa Lis Gutiérrez
Jefe Oficina Laboratorio Nacional de Suelos

Luisa Cristina Burbano Guzmán
Directora de Gestión Catastral

John Guibsson García Guerrero
Subdirector de Proyectos

Alexis Javier Carbonó Mendoza
Subdirector de Avalúos

Andrés Felipe González Vesga
Director de Regulación y Habilitación

Perla Yadira Rojas Martínez
Directora de Tecnologías de la Información y Comunicaciones

Martha Ivette Chaparro Domínguez
Subdirectora de Información

Diana Lucía Sánchez Morales
Subdirectora de Sistemas de Información

Cristian José Petro Petro
Subdirector de Infraestructura Tecnológica

Martha Lucía Parra García
Secretaría General

Gloria Marlén Bravo Guaqueta
Subdirectora de Talento Humano

Camila Gutiérrez Barragán
Subdirectora Administrativa y Financiera

Fabián Eduardo Camelo Sánchez
Jefe Oficina Asesora de Planeación

Ernesto Antonio Barrero Jaller
Jefe Oficina Asesora Jurídica

Alejandra Montenegro Pinzón
Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones

Sonia Córdoba Alvarado
Jefe Oficina Comercial

Esperanza Garzón Bermudez
Jefe Oficina Asesora de Control Interno

Natalia Rojas González
Jefe Oficina Control Interno y Disciplinario

María Alejandra Ferreira Hernández
Jefe Oficina de Relación con el Ciudadano

Publicado por:
Instituto Geográfico Agustín Codazzi – IGAC
Carrera 30 N° 48-51
Bogotá – Colombia

www.igac.gov.co
contactenos@igac.gov.co

Participación Institucional
Gobernación del Valle del Cauca

Dilian Francisca Toro
Gobernadora

Lía Patricia Pérez Carmona
Gerente Unidad Administrativa Especial de Catastro

María Camila Mantilla Vivas
Secretaría de Paz Territorial y Reconciliación

Entidad participante en el proceso de transferencia metodológica documentado en esta publicación y responsable de la validación institucional de los contenidos relacionados con la experiencia desarrollada en el Valle del Cauca.

Con la cooperación de:

**Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH**

Domicilios de la Sociedad Bonn y Eschborn, Alemania
Deutsche Gesellschaft für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Proyecto Apoyo al Catastro Multipropósito en Colombia

Andrés Home Valderruten
Director del Proyecto

Alejandra Peña Nieto
Asesora Técnica

Calle 125 # 19-24, office 702 / Bogotá, Colombia

www.giz.de/kolumbien
info@giz.de

Esta publicación es apoyada por el Proyecto Apoyo al Catastro Multipropósito en Colombia que está siendo implementado por la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH y sus contrapartes colombianas, por encargo del Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ) de Alemania.

El proyecto integra una financiación al Banco Mundial. La alianza entre la Cooperación Internacional de Alemania y el Banco Mundial tiene como propósito escalar los desarrollos metodológicos, aprendizajes, lecciones y buenas prácticas en varias regiones del país.

Las ideas vertidas en imagen y texto son responsabilidad exclusiva de los autores, para cualquier duda o aclaración relacionada con el contenido, favor remitirse directamente con los mismos.

Como empresa federal, la GIZ asiste al Gobierno de la República Federal de Alemania en su labor para alcanzar sus objetivos en el ámbito de la cooperación internacional para el desarrollo sostenible.

Los términos usados en el texto se refieren de manera equitativa a hombres y mujeres. Con el fin de facilitar la lectura empleamos preferentemente la forma inclusiva neutra, sin insinuar preferencia o prejuicio de un género u otro.

Bogotá, Colombia, 2026

Diseño Editorial
Mónica Natalia Cárdenas Vera
Consultora GIZ

Impresión:
XXXXXX

ISBN obra completa 978-958-
5494-12-1

Impreso en papel 100% reciclado,
con certificación FSC.

Textos

José Miguel Abad / **Consultor GIZ**

Diana María López Cardona
Instituto Geográfico Agustín Codazzi – IGAC

Francia Milena Zuluaga
Líder de actualización catastral
Unidad Administrativa Especial de Catastro

Consultorias metodológicas y técnicas:
José Miguel Abad / **Consultor metodológico**
Mateo Ruiz / **Consultor del rol catastral**
Francis Cárdenas / **Consultora del rol geográfico**
Yerine Cassiani / **Consultora del rol jurídico**
Johan Sebastián Alarcón / **Consultor del rol social**

Edición técnica IGAC:
Diana María López Cardona
Líder Escuela Intercultural de
Geografía para la Vida

Edición técnica GIZ:

Andrés Home Valderruten
Director Proyecto Paz Rural-GIZ

Alejandra Peña Nieto
Asesora técnica
Proyecto Paz Rural

Gloria Vela / **Consultora GIZ**

Edición técnica Gobernación del Valle:
María Camila Mantilla
Secretaría de Paz Territorial y Reconciliación
Francia Milena Zuluaga
Líder de actualización catastral
Unidad Administrativa Especial de Catastro

Zuleny Ortiz
Asesora Unidad Administrativa Especial de Catastro

Corrección de estilo de la publicación.
Vanesa Marín
Comunicadora Secretaría de Paz
Territorial y Reconciliación

Índice

Presentación

6

El catastro multipropósito como puente de confianza: una experiencia desde el Gestor Catastral Valle del Cauca

7

Introducción

8

1. La Escuela Intercultural de Geografía para la Vida en el Catastro Multipropósito

11

1.1. El Catastro Multipropósito como proceso de administración del territorio

13

1.2. La dimensión social en la operación catastral

15

1.3. Retos para la implementación del Catastro Multipropósito

16

1.4. La Escuela Intercultural de Geografía para la Vida

17

1.5. La transferencia de la EIGV al Gestor Catastral Valle del Cauca

18

2. La transferencia como desarrollo de capacidades

19

2.1. La naturaleza de la transferencia: la capacidad de actuar en contextos situados

20

2.3. Desarrollo de capacidades y aprendizaje institucional: más allá del individuo

20

2.4. Aprender haciendo: de la comprensión a la implementación

22

2.5. Límites y proyección de la transferencia

22

2.6. La transferencia como habilitación institucional

22

3. Arquitectura de la transferencia de la EIGV	19
3.1. Fase de Alineación	20
3.2. Fase de Profundización	20
3.3. Fase de Pilotaje	22
3.4. Condiciones de implementación de la transferencia	22
3.5. Factores críticos y riesgos de la transferencia	22
3.6. Implicaciones para la implementación de la transferencia	22
4. Institucionalización de la transferencia de la EIGV	19
4.1. Implementación de la transferencia en el proceso de actualización catastral	20
4.2. Organización institucional de la transferencia	20
4.3. Mecanismos de institucionalización	22
4.4. Condiciones de sostenibilidad institucional	22
4.5. Seguimiento al proceso de transferencia	22
4.6. Conclusiones sobre la institucionalización	22

Capítulo 5. Aprendizajes sobre la replicabilidad de la transferencia de la EIGV	19
5.1. Factores críticos para la replicabilidad	20
5.2. Decisiones clave para gestores catastrales	22
5.3. Decisiones de institucionalización	22
5.4. Conclusiones	22
Capítulo 6. Síntesis operativa para la implementación de la transferencia de la EIGV	19
6.1. Decisiones clave para iniciar y sostener el proceso	20
6.2. Condiciones mínimas de transferencia	22
6.3. Riesgos principales para gestionar	22
6.4. Lista de verificación	22
Referencias documentales consultadas	24

Índice de anexos

ANEXO 1. Estructura de la Matriz de Roles y Responsabilidades	10
ANEXO 2: Guion de simulacro integral	11
ANEXO 3: Guía de Cierre Didáctico	13
ANEXO 4: Checklist de Riesgos Pedagógicos y Diferenciales (Acción sin Daño)	20
ANEXO 5: Formato de Lecciones Aprendidas de Campo	13

Índice de tablas



Tabla 1. Operativización de la Fase de Alineación	10
Tabla 2. Operativización de la Fase de Profundización	11
Tabla 3. Operativización de la Fase de Pilotaje	13
Tabla 4. Condiciones de implementación de la transferencia	20
Tabla 5. Factores críticos y riesgos de la transferencia	13
Tabla 6. Integración de la transferencia con la operación catastral	13
Tabla 7. Matriz de indicadores e instrumentos para seguimiento al proceso de transferencia	13

Siglas y abreviaturas

EIGV Escuela Intercultural de Geografía para la Vida

GIZ Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
(GIZ) GmbH

IGAC Instituto Geográfico Agustín Codazzi

LADM_COL Modelo de Dominio de Administración de Tierras
(adaptado para Colombia)

OCM Operación Catastral Multipropósito

PDI Procedimiento Intercultural de Diálogo e
Interlocución Social

RIC Reporte de Información Catastral

UAEC Unidad Administrativa Especial de Catastro

De la Experiencia a la Transferencia: la EIGV para otros gestores catastrales

Presentación IGAC

El Instituto Geográfico Agustín Codazzi tiene el gusto de presentar este documento orientador, resultado de la sistematización de la experiencia de transferencia de conocimientos de la Escuela Intercultural de Geografía para la Vida al gestor catastral del Valle del Cauca. Este proceso se consolidó como un ejercicio de co-construcción tripartita entre el equipo interdisciplinario designado por la Gobernación del Valle del Cauca, en articulación con la Dirección de Catastro y la Secretaría de Paz; los equipos de la EIGV; y el equipo consultor de apoyo de la Cooperación Alemana, durante 2025.



El Catastro Multipropósito ha representado uno de los grandes desafíos derivados del Acuerdo de Paz firmado en 2016 y constituye, además, un compromiso del Plan Nacional de Desarrollo Colombia Potencia Mundial de la Vida 2022-2026, así como una de las metas prioritarias del IGAC para este cuatrienio. En este marco, se han ampliado los espacios de participación ciudadana con enfoques diferenciales y de género, favoreciendo el fortalecimiento de la gobernanza territorial mediante el desarrollo de capacidades, la interlocución social y el diálogo en escenarios como las mesas de consulta previa, libre e informada, así como las mesas ciudadanas orientadas a resolver dudas e inconsistencias asociadas con la operación catastral multipropósito.

Este ejercicio, que amplía la gobernanza de los datos geográficos y catastrales, también ha fortalecido las capacidades de las comunidades, que hoy participan de manera más efectiva en los procesos de levantamiento y mantenimiento de la información. Asimismo, la Escuela Intercultural se ha consolidado como una referencia en los procesos participativos, al demostrar que su incorporación en la operación catastral facilita el diálogo con las comunidades y favorece el ingreso y desarrollo de la gestión en el territorio.

En este contexto, la Gobernación manifestó su interés en conocer e implementar esta propuesta, no solo para incorporarla en los procesos de operación catastral, sino también como una oportunidad para articular distintas dependencias en un ejercicio interinstitucional. Como resultado, se consolidó un equipo formador fortalecido y se impulsó un proceso de fortalecimiento en el municipio de Yumbo, experiencia que evidencia el interés y la necesidad de promover un diálogo permanente con los diversos actores del territorio.

Para la Escuela Intercultural de Geografía para la Vida, este proceso reviste un valor especial. Junto con la Cooperación Alemana, pone a disposición de gestores y operadores catastrales una experiencia que reconoce la importancia de la participación ciudadana y de las comunidades en toda su diversidad. En las páginas que siguen, se presentan los distintos momentos de este recorrido y las principales consideraciones surgidas de un ejercicio conjunto de reflexión-acción, con el propósito de seguir aportando a la construcción de territorios más justos, participativos y en paz.



Presentación

El catastro multipropósito como puente de confianza: una experiencia desde el Gestor Catastral Valle del Cauca

Desde la Gobernación del Valle del Cauca, a través de la Unidad Administrativa Especial de Catastro (UAEC), hemos asumido el desafío de implementar la Operación Catastral Multipropósito (OCM) en un territorio diverso, complejo y con profundas historias asociadas al uso y la tenencia de la tierra.

En este camino, fuimos comprendiendo que la actualización catastral no es únicamente un ejercicio técnico. En muchos territorios, hablar de catastro es también hablar de confianza, de memoria y, en algunos casos, de incertidumbre. A lo largo del proceso, se hizo evidente que avanzar en la actualización catastral implica también construir confianza con las comunidades.

La experiencia desarrollada en el marco de la transferencia de la Escuela Intercultural de Geografía para la Vida (EIGV), con el acompañamiento del IGAC y la cooperación Alemana Agencia GIZ, nos ha permitido dar pasos concretos en esa dirección.

Del lenguaje técnico al diálogo con el territorio



En distintos espacios territoriales, encontramos que el catastro era percibido como algo lejano, difícil de entender y, en algunos casos, asociado a preocupaciones como el aumento del impuesto predial o posibles conflictos sobre la tierra.

Sin embargo, a medida que se abrieron espacios de conversación, esa percepción empezó a transformarse. Lo que inicialmente eran silencios o desconfianza, se convirtió en preguntas, y posteriormente en participación activa.

A través de metodologías participativas, ejercicios de cartografía social y diálogos abiertos, fue posible traducir el lenguaje técnico del catastro a una conversación más cercana: sobre el territorio, sobre los usos del suelo y sobre las realidades que viven las comunidades en su día a día.

Este cambio de enfoque no solo facilitó la comprensión del proceso, sino que permitió que las comunidades se sintieran parte de este.

Formar para participar: actores locales como puente

Uno de los aprendizajes más significativos ha sido el valor de formar actores locales como promotores. Estas personas no solo apoyan el proceso técnico, sino que cumplen un papel fundamental como puente entre la institucionalidad y la comunidad.

En la práctica, esto se traduce en algo sencillo pero poderoso: contar con personas que entienden el territorio, que conocen a la comunidad y que pueden explicar el catastro en un lenguaje cercano.

En contextos donde existen tensiones históricas alrededor de la tierra, este rol ha sido clave para facilitar el diálogo, aclarar dudas y acompañar procesos que requieren sensibilidad y confianza.

Esta experiencia también nos ha permitido reafirmar que la participación no puede ser un momento aislado, sino un proceso continuo que acompaña todas las fases de la operación catastral.

Aprendizajes institucionales: trabajar de manera articulada

Este proceso también ha representado un aprendizaje importante al interior de la institucionalidad. La necesidad de articular distintas dependencias —catastro, planeación, desarrollo rural, paz territorial— nos llevó a construir espacios de coordinación que no siempre existían previamente.

De igual forma, el proceso permitió identificar oportunidades de mejora en la vinculación del operador catastral, particularmente en lo relacionado con la articulación entre la dimensión técnica y la dimensión participativa. Avanzar en esta integración desde etapas tempranas puede contribuir a potenciar los resultados del proceso.

Uno de los principales aprendizajes es que la participación no es un componente adicional, sino una condición para que el catastro sea sostenible y legítimo en el territorio.

La experiencia en Yumbo: aprender haciendo

El pilotaje realizado en el municipio de Yumbo nos permitió llevar estos aprendizajes a la práctica. Allí, en diálogo con comunidad, institucionalidad local y sector industrial, se pudo evidenciar cómo el enfoque participativo facilita la comprensión del catastro cuando se conecta con la realidad del territorio.

En estos espacios, el catastro dejó de ser visto únicamente como un instrumento técnico y comenzó a entenderse como una herramienta para ordenar el territorio, resolver situaciones y planificar de manera más informada.

Si bien persisten desafíos — especialmente en la articulación institucional y el fortalecimiento técnico —, la experiencia demuestra que es posible avanzar hacia un catastro más cercano y comprensible.

Un mensaje para otros gestores catastrales

A partir de esta experiencia, queremos compartir un mensaje sencillo: **involucrar a las comunidades no retrasa el proceso catastral, lo fortalece.**

Cuando las personas comprenden el proceso, participan en él y sienten que su voz es tenida en cuenta, se generan mejores condiciones para la implementación, se reducen conflictos y mejora la calidad de la información.

Cada territorio tiene sus propias particularidades, pero el principio es común: el catastro multipropósito es una herramienta para el territorio y, por tanto, debe construirse con quienes lo habitan.

Avanzar hacia un catastro multipropósito implica reconocer que estamos ante un proceso técnico, pero también social y humano. Un proceso donde la confianza, el diálogo y la participación son tan importantes como los datos.

En este camino, la EIGV ha sido una oportunidad para repensar el catastro como una herramienta que no solo mide el territorio, sino que también contribuye a comprenderlo y a construirlo de manera colectiva.



Introducción

El impulso reciente del Catastro Multipropósito en Colombia no puede entenderse únicamente como un proceso de modernización técnica de la gestión predial. Su desarrollo está vinculado a los compromisos derivados del Acuerdo Final de Paz de 2016, particularmente a la Reforma Rural Integral, que reconoce la cuestión de la tierra como un factor estructural del conflicto armado y plantea la necesidad de transformaciones en su distribución, uso y formalización.

En este marco, el catastro deja de ser un instrumento exclusivamente fiscal o administrativo y pasa a cumplir una función más amplia en la garantía de derechos, el ordenamiento territorial y la gestión de problemas históricos asociados a la tenencia de la tierra. Esto implica que su implementación se desarrolla en territorios donde persisten condiciones de conflictividad, desconfianza institucional y fragmentación social, en los que la producción y validación de información predial depende no solo de procedimientos técnicos, sino de la capacidad de las instituciones para interactuar con actores locales y generar condiciones de participación.

En este contexto cobra sentido la Escuela Intercultural de Geografía para la Vida (EIGV) como una estrategia orientada a fortalecer las capacidades necesarias para la interlocución entre instituciones y comunidades, y la validación social de la información predial. La Escuela no constituye un componente aislado, sino que responde a la necesidad de operar el catastro en escenarios donde la información se construye en interacción con el territorio.

La experiencia ha mostrado, sin embargo, que este tipo de estrategias no puede sostenerse únicamente desde una lógica sectorial. La naturaleza de los problemas que aborda el Catastro Multipropósito exige la convergencia de capacidades técnicas, sociales e institucionales. En este marco, la transferencia de la EIGV al Gestor Catastral Valle del Cauca se apoyó en la conformación de un Equipo Base interinstitucional y multidisciplinario, orientado a sostener el proceso, adaptar la metodología y articular actores en territorio.

La configuración de este equipo responde a la necesidad de integrar capacidades para la lectura del territorio, la gestión de conflictos y la interacción con comunidades, en coherencia con un enfoque que reconoce la relación entre catastro, derechos sobre la tierra y construcción de confianza. En este sentido, la participación de instancias de la gobernación asociadas a la construcción de paz, el desarrollo rural, la promoción de la participación y la equidad de género, étnica y generacional, entre otras, permite que el Equipo Base actúe como una instancia que articula dimensiones técnicas, sociales e institucionales en contextos complejos.

En este contexto, el enfoque pedagógico de la EIGV no solo responde a la necesidad de fortalecer la relación entre instituciones y comunidades sino que cumple una función técnica en la operación catastral. La forma en que se comunica el proceso, se involucra a los actores y se facilita la comprensión de los procedimientos, incide directamente en la calidad del dato, en la validación predial en campo y en la reducción de reprocesos asociados a inconsistencias, errores de interpretación o falta de apropiación del proceso por parte de la población.

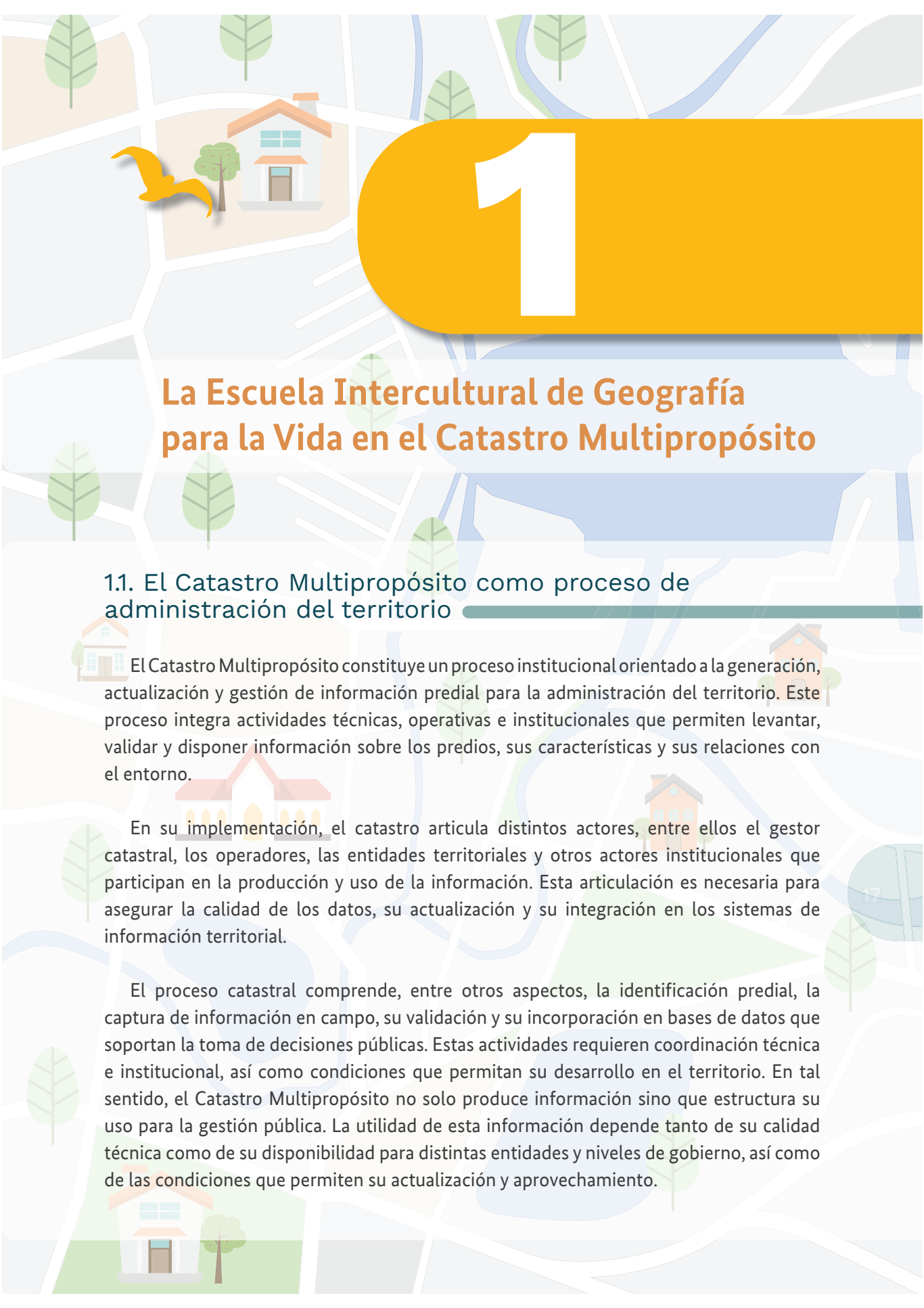
A partir de los aprendizajes sistematizados de la experiencia en Valle del Cauca, el presente módulo tiene como propósito orientar procesos de transferencia de la EIGV, describiendo cómo se organiza este proceso, qué actores participan, qué funciones cumplen y qué condiciones institucionales se requieren para su implementación y sostenibilidad.

El presente módulo hace parte del conjunto de documentos desarrollados por la EIGV, que incluye sistematizaciones, informes de consultores, módulos formativos de la Escuela disponibles en <https://escuelaintercultural.igac.gov.co/> y otros documentos institucionales asociados, así como la propia sistematización de la experiencia de la transferencia a Valle del Cauca. En este sentido, el módulo no es un documento para explicar la Escuela o presentar los contenidos de la formación, que ya están en otros módulos; tampoco sustituye el acompañamiento técnico e institucional del IGAC a la transferencia. Su función es organizar y explicar el concepto pedagógico e institucional de la transferencia, de manera que sirva de apoyo a la transferencia de la EIGV a otros gestores catastrales.



El módulo se organiza en torno a cuatro preguntas centrales: (i) qué es la EIGV en relación con el Catastro Multipropósito, (ii) qué significa su transferencia institucional, (iii) cómo se desarrolla el proceso de transferencia y (iv) en qué condiciones puede institucionalizarse. A partir de estas preguntas, los capítulos desarrollan la arquitectura del proceso, los roles de los actores, los productos generados y las orientaciones para su implementación.

De esta manera, el módulo no busca presentar una teoría pedagógica abstracta sino reconstruir, a partir de la experiencia sistematizada del proceso de transferencia al Gestor Catastral Valle del Cauca, un modelo mediante el cual la EIGV puede ser transferida, adaptada e incorporada a la implementación del Catastro Multipropósito en distintos territorios del país.



1

La Escuela Intercultural de Geografía para la Vida en el Catastro Multipropósito

1.1. El Catastro Multipropósito como proceso de administración del territorio

El Catastro Multipropósito constituye un proceso institucional orientado a la generación, actualización y gestión de información predial para la administración del territorio. Este proceso integra actividades técnicas, operativas e institucionales que permiten levantar, validar y disponer información sobre los predios, sus características y sus relaciones con el entorno.

En su implementación, el catastro articula distintos actores, entre ellos el gestor catastral, los operadores, las entidades territoriales y otros actores institucionales que participan en la producción y uso de la información. Esta articulación es necesaria para asegurar la calidad de los datos, su actualización y su integración en los sistemas de información territorial.

El proceso catastral comprende, entre otros aspectos, la identificación predial, la captura de información en campo, su validación y su incorporación en bases de datos que soportan la toma de decisiones públicas. Estas actividades requieren coordinación técnica e institucional, así como condiciones que permitan su desarrollo en el territorio. En tal sentido, el Catastro Multipropósito no solo produce información sino que estructura su uso para la gestión pública. La utilidad de esta información depende tanto de su calidad técnica como de su disponibilidad para distintas entidades y niveles de gobierno, así como de las condiciones que permiten su actualización y aprovechamiento.

El Catastro Multipropósito en Colombia se ha configurado como una infraestructura de información y gestión territorial que soporta múltiples políticas públicas y procesos de planificación. En este marco, deja de entenderse únicamente como un inventario predial o un instrumento fiscal para integrarse a procesos más amplios de administración del territorio.

En Colombia, particularmente en las áreas rurales, la operación catastral se desarrolla en contextos sociales, institucionales y territoriales complejos, donde la información predial, la tenencia de la tierra, los límites prediales y el uso del suelo pueden estar asociados a dinámicas históricas, económicas y culturales, así como a conflictos, informalidad en la propiedad, desconfianza institucional o disputas territoriales. Estas condiciones implican que la actualización catastral requiere no solo procedimientos técnicos, sino también capacidades para el relacionamiento territorial, la interlocución social y la validación de información en contextos complejos.

Por tanto, la actualización catastral requiere de la interacción con actores institucionales y territoriales en escenarios donde la información predial se interpreta, se contrasta y se valida en relación con dinámicas propias del territorio. Esto implica procesos de relacionamiento con comunidades, validación social de la información, resolución de dudas y conflictos sobre la tierra, articulación institucional en el territorio y construcción de confianza entre el Estado y la ciudadanía.

1.2. La dimensión social en la operación catastral

La implementación del Catastro Multipropósito requiere condiciones que permitan el desarrollo de las actividades técnicas en el territorio, particularmente en lo relacionado con el acceso a la información predial, la interacción con actores locales y la validación de los datos levantados en campo. En este contexto, la dimensión social del proceso catastral cumple una función operativa orientada a facilitar dichas condiciones.



Esta dimensión se expresa en acciones de interacción con comunidades, actores locales e instituciones presentes en el territorio que permiten comunicar el alcance del proceso, gestionar expectativas frente a la actualización catastral y abordar situaciones que pueden incidir en su desarrollo. Estas acciones no se limitan a la divulgación de información sino que implican procesos de interlocución que inciden en la disposición de los actores para participar en el proceso y en las condiciones para el levantamiento de información.

En momentos específicos de la operación catastral - como la identificación predial, la captura de información en campo y su validación -, la interacción con actores territoriales influye directamente en la calidad y oportunidad de los datos. La posibilidad de acceder a los predios, de contrastar información con los ocupantes y de resolver inconsistencias depende, en buena medida, de las condiciones de comunicación y relacionamiento que se establezcan en el territorio. Asimismo, la dimensión social contribuye a la articulación

entre actores institucionales en el nivel territorial, en la medida en que facilita la coordinación con entidades locales, organizaciones sociales y otros actores relevantes para el proceso catastral. Esta articulación permite alinear acciones, evitar duplicidades y generar condiciones para el uso posterior de la información catastral.

En este sentido, la dimensión social del Catastro Multipropósito no constituye un componente paralelo al proceso técnico, sino una condición que incide directamente en su desarrollo y en los resultados de la operación. Su gestión requiere capacidades específicas en los equipos responsables del proceso, así como metodologías que permitan abordar la diversidad territorial y las situaciones que emergen durante la implementación.

1.3. Retos para la implementación del Catastro Multipropósito



En la implementación del Catastro Multipropósito se han identificado retos institucionales y territoriales que afectan el desarrollo del proceso de actualización catastral, entre estos la articulación entre entidades, la coordinación de acciones en el territorio, la comprensión del alcance del catastro por parte de actores institucionales y comunitarios, la gestión de expectativas frente al proceso, la resolución de conflictos prediales y la necesidad de adaptar los procedimientos a las condiciones sociales y territoriales de cada municipio o región.

En la práctica estos retos se expresan en dificultades para coordinar actores con competencias distintas sobre el territorio, sostener procesos de interlocución con comunidades en contextos complejos e integrar el componente técnico del catastro con dinámicas sociales e institucionales que no siempre están previstas en los procedimientos operativos.

Asimismo se ha evidenciado que los equipos técnicos encargados de la operación catastral no siempre cuentan con experiencia en promoción de la participación, diálogo social o facilitación de procesos colectivos, ya que su formación está principalmente orientada a aspectos técnicos. Esto genera tensiones en la implementación del proceso, especialmente en contextos donde es necesario interactuar con comunidades, autoridades locales y otros actores territoriales.

A estos desafíos se suma la necesidad de que distintas entidades territoriales comprendan el alcance del catastro y su relación con la planificación territorial, la formalización de la propiedad, la gestión fiscal y la gestión ambiental. Esto implica que el Catastro Multipropósito no es únicamente responsabilidad de los gestores y operadores catastrales, sino que involucra a múltiples dependencias institucionales que deben actuar de manera coordinada en el territorio.

Estos retos no pueden ser abordados únicamente desde estructuras sectoriales en la medida en que implican la articulación de capacidades técnicas, sociales e institucionales para operar en territorios donde el catastro se relaciona con conflictos sobre la tierra,



procesos de formalización y dinámicas de construcción de paz. Esto plantea la necesidad de dispositivos institucionales que permitan integrar dichas capacidades en la implementación del proceso.

1.4. La Escuela Intercultural de Geografía para la Vida

En respuesta a las condiciones requeridas para la implementación del Catastro Multipropósito en el territorio, la Escuela Intercultural de Geografía para la Vida (EIGV) se configura como una estrategia pedagógica orientada a fortalecer las capacidades necesarias para la interacción entre instituciones y actores territoriales durante el desarrollo de la operación catastral, por tanto no es un proceso de formación técnica aislado sino una forma de integrar el componente técnico del catastro con las dinámicas sociales, institucionales y territoriales que inciden en su implementación.

La EIGV se articula con el proceso catastral principalmente en su fase preoperativa, y tiene como propósito facilitar la comprensión del catastro, generar condiciones para la interacción en el territorio y contribuir al desarrollo de las actividades asociadas al levantamiento y validación de información predial. En este sentido, la Escuela no constituye un proceso independiente de la operación catastral, sino un componente que aporta a su implementación en contextos territoriales diversos.

A través de sus procesos formativos, la EIGV promueve el desarrollo de capacidades tanto en actores institucionales como en actores comunitarios que participan en el proceso catastral. Entre estos actores se encuentran promotores comunitarios, auxiliares de campo y reconocedores prediales que intervienen en distintos momentos del proceso de actualización catastral según las necesidades operativas y los momentos definidos en la implementación.

Estos actores cumplen funciones específicas en la interacción con el territorio, facilitando el acceso a la información, apoyando la realización de actividades en campo y contribuyendo a la relación entre instituciones y comunidades. Su participación no reemplaza las responsabilidades técnicas de los equipos catastrales sino que complementa el proceso mediante la generación de condiciones que permiten su desarrollo.

La EIGV integra en su propuesta formativa contenidos técnicos del catastro así como herramientas relacionadas con la comunicación, el diálogo social, los enfoques diferenciales y la gestión de situaciones en el territorio. Esta integración responde a la necesidad de abordar el proceso catastral de manera articulada, considerando tanto sus componentes técnicos como las condiciones sociales en las que se implementa.

Sin embargo, más allá de su dimensión formativa, **el enfoque pedagógico cumple una función operativa en el proceso de actualización catastral**. La calidad de la información predial no depende únicamente de procedimientos técnicos, sino también de las condiciones en que esta información es producida y validada en territorio.



“La Escuela Intercultural de Catastro Multipropósito representa un avance significativo en el enfoque participativo y comunitario en Colombia. Con este esfuerzo se promueve la democratización del catastro, contribuyendo así a la consolidación de la Reforma Rural Integral y al desarrollo de un país en camino a ser una potencia mundial de la vida. Estos espacios innovadores reconocen la importancia de involucrar a la comunidad en la construcción del Catastro Multipropósito en su territorio.” (IGAC, 2024a).

Cuando los actores comprenden el propósito del catastro, los alcances de la actualización y el uso de la información, se generan condiciones más favorables para la validación predial, la entrega de información completa y la resolución de inconsistencias en campo. Por el contrario, cuando estos elementos no están presentes, aumentan los errores en la captura de datos, se debilita la validación social de la información y se incrementan los reprocesos posteriores.

En este sentido, el enfoque pedagógico de la EIGV no es solamente un componente complementario sino una condición que contribuye a:

- Mejorar la calidad del dato catastral.
- Facilitar la validación predial en interacción con los actores territoriales.
- Reducir reprocesos derivados de inconsistencias, falta de información o baja apropiación del proceso.

De esta manera, la Escuela contribuye al fortalecimiento de capacidades necesarias para la implementación del Catastro Multipropósito, en la medida en que prepara a los actores involucrados para interactuar en el territorio, gestionar situaciones emergentes y participar en el desarrollo del proceso catastral en condiciones diversas.

1.5. La transferencia de la EIGV al Gestor Catastral Valle del Cauca

La transferencia de la EIGV al Gestor Catastral Valle del Cauca constituye una experiencia concreta de apropiación institucional de esta estrategia pedagógica en el marco del Catastro Multipropósito. Este proceso no se limitó a la reproducción de contenidos formativos sino que implicó la adaptación de la metodología, la articulación entre actores institucionales y la configuración de condiciones para su desarrollo en el territorio.

En esta experiencia, la transferencia se estructuró como un proceso orientado a que el gestor catastral y las entidades involucradas en la actualización catastral pudieran comprender, aplicar y proyectar la EIGV en sus propios contextos institucionales y territoriales. Esto supuso no solo la formación de actores, sino la generación de capacidades para integrar el componente pedagógico en el desarrollo del componente social del catastro y sostener su despliegue en el tiempo.



“Durante el desarrollo del proceso formativo adelantado con entidades territoriales del Valle del Cauca, en el marco de la Escuela Intercultural de Geografía para la Vida, se logró consolidar una estrategia pedagógica y técnica orientada a la apropiación local del Catastro Multipropósito como instrumento clave para el ordenamiento territorial y la garantía de derechos. Entre las capacidades desarrolladas se destaca la evolución del Equipo Base hacia el rol de equipo formador de la Escuela Intercultural de Geografía para la Vida, asumiendo funciones pedagógicas, técnicas e institucionales para la implementación del proceso.”
(Cassiani, 2025: 4)

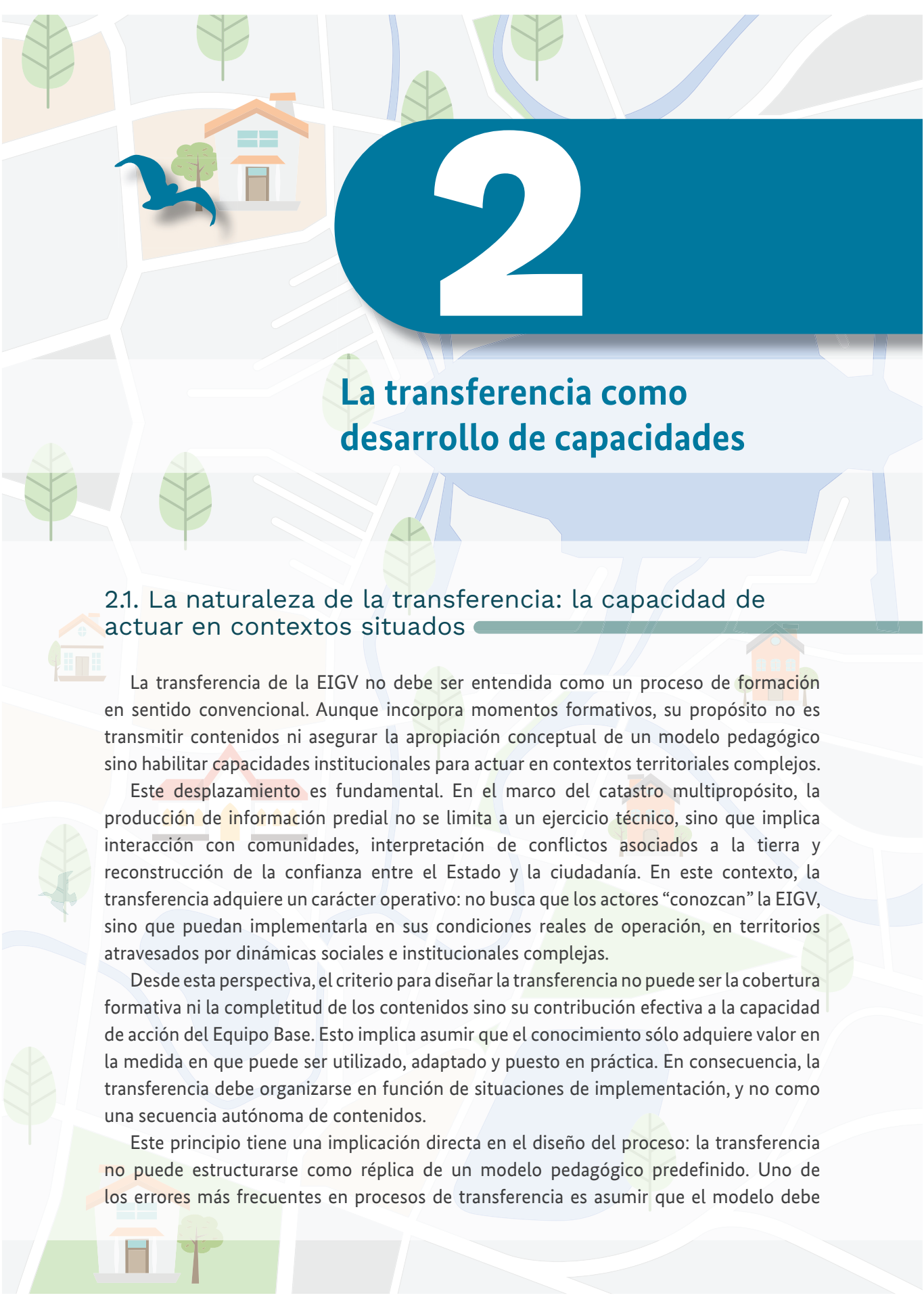
Uno de los elementos centrales de este proceso fue la conformación del Equipo Base, un equipo interinstitucional y multidisciplinar integrado por profesionales de distintas entidades relacionadas con el catastro y la gestión del territorio. La configuración de este equipo responde a la necesidad de implementar el Catastro Multipropósito en contextos

donde la información predial se encuentra vinculada a conflictos sobre la tierra y a procesos de garantía de derechos, lo que exige integrar capacidades que van más allá del ámbito técnico. En este sentido, el carácter interinstitucional del Equipo Base permite articular conocimientos técnicos, capacidades de interlocución territorial y herramientas para la gestión de tensiones en coherencia con un enfoque de construcción de paz.

El Equipo Base operó como instancia de articulación entre los distintos actores institucionales del proceso, permitiendo integrar capacidades técnicas, sociales y pedagógicas así como enfoques diferenciales y herramientas para la participación y la gestión de conflictos en el territorio. En este marco, los roles de los actores involucrados en la transferencia se configuraron de manera diferenciada: el gestor catastral lideró la articulación del proceso; los operadores catastrales contribuyeron a la implementación de la actualización en territorio; las instituciones sectoriales facilitaron la articulación con las dinámicas locales; y los actores comunitarios participaron en los procesos de diálogo, validación y circulación de la información.

La experiencia sistematizada de la transferencia de la EIGV en el Valle del Cauca evidencia que este proceso no puede ser comprendido como una secuencia lineal ni un modelo estandarizable en la medida en que se desarrolla en territorios atravesados por relaciones históricas de poder en torno a la tierra. Su despliegue exige adaptaciones sucesivas y procesos de aprendizaje continuo, determinados por configuraciones institucionales y sociales concretas, así como por las formas específicas del territorio en cuanto a la propiedad, el acceso y el control del suelo. En este sentido, la gestión de la información predial no constituye un ejercicio técnico neutral sino una práctica situada en escenarios de conflicto donde se expresan tensiones entre distintos actores y donde el Estado interviene en la reconfiguración de dichas relaciones, enfrentando el desafío de contribuir a procesos de transformación territorial y construcción de paz.





2

La transferencia como desarrollo de capacidades

2.1. La naturaleza de la transferencia: la capacidad de actuar en contextos situados

La transferencia de la EIGV no debe ser entendida como un proceso de formación en sentido convencional. Aunque incorpora momentos formativos, su propósito no es transmitir contenidos ni asegurar la apropiación conceptual de un modelo pedagógico sino habilitar capacidades institucionales para actuar en contextos territoriales complejos.

Este desplazamiento es fundamental. En el marco del catastro multipropósito, la producción de información predial no se limita a un ejercicio técnico, sino que implica interacción con comunidades, interpretación de conflictos asociados a la tierra y reconstrucción de la confianza entre el Estado y la ciudadanía. En este contexto, la transferencia adquiere un carácter operativo: no busca que los actores “conozcan” la EIGV, sino que puedan implementarla en sus condiciones reales de operación, en territorios atravesados por dinámicas sociales e institucionales complejas.

Desde esta perspectiva, el criterio para diseñar la transferencia no puede ser la cobertura formativa ni la completitud de los contenidos sino su contribución efectiva a la capacidad de acción del Equipo Base. Esto implica asumir que el conocimiento sólo adquiere valor en la medida en que puede ser utilizado, adaptado y puesto en práctica. En consecuencia, la transferencia debe organizarse en función de situaciones de implementación, y no como una secuencia autónoma de contenidos.

Este principio tiene una implicación directa en el diseño del proceso: la transferencia no puede estructurarse como réplica de un modelo pedagógico predefinido. Uno de los errores más frecuentes en procesos de transferencia es asumir que el modelo debe

reproducirse de manera íntegra. La experiencia de la transferencia de la EIGV al Gestor Valle del Cauca muestra que este enfoque no solo es ineficiente sino que puede resultar contraproducente en la medida en que desconoce las condiciones reales en las que operan los equipos institucionales.

Por el contrario, la transferencia debe partir de las condiciones del Equipo Base: sus conocimientos previos, su experiencia institucional, sus limitaciones operativas y su relación con el territorio. Este punto de partida no es una fase previa, sino un criterio permanente de diseño. A partir de él, la transferencia se configura como un proceso de adaptación progresiva, en el que los contenidos, las metodologías y los dispositivos pedagógicos se ajustan en función de su utilidad para la implementación.

En este mismo sentido, la experiencia de la transferencia muestra que la adaptación del proceso no solo implica ajustar contenidos, sino también **reconocer y organizar la diversidad de perfiles dentro del Equipo Base**. En lugar de asumir que todos los integrantes deben apropiarse de la totalidad del enfoque con el mismo nivel de profundidad, **el proceso debe orientarse a la homologación de perfiles, entendida como la construcción de una base común de comprensión y la asignación de roles diferenciados** según las competencias y funciones de cada actor.

La sistematización del proceso de transferencia evidencia que esta lógica resulta más eficiente que la pretensión de formar equipos homogéneos en todos los componentes. La implementación de la EIGV requiere la articulación de capacidades técnicas, pedagógicas y territoriales que difícilmente pueden concentrarse en un solo perfil. En consecuencia, la transferencia debe permitir que estas capacidades se distribuyan en el equipo y se integren en la práctica, en lugar de exigir que cada integrante desarrolle todas ellas con la misma intensidad.

Esto implica que el diseño del proceso debe contemplar explícitamente la diferenciación de roles dentro del Equipo Base, así como la construcción de mecanismos de trabajo que permitan integrar estos aportes en la implementación. La homologación no busca uniformar perfiles sino asegurar que todos los integrantes compartan un lenguaje común y una comprensión básica del enfoque, a partir de la cual puedan aportar desde su especialidad. En términos operativos, esto implica que el diseño de la transferencia debe guiarse por criterios claros de adaptación y uso. En la práctica, esto se traduce en decisiones concretas sobre qué contenidos mantener, cuáles ajustar y cuáles omitir en la formación del Equipo Base asegurando que:

- Los contenidos se seleccionen en función de su relevancia para la implementación y no por su pertenencia al modelo original.
- Las metodologías se ajusten a las condiciones del Equipo Base y del territorio.
- Los dispositivos pedagógicos (talleres, simulacros, ejercicios) estén orientados a la aplicación práctica.
- El proceso incorpore mecanismos para ajustar continuamente la metodología a partir de la experiencia.

En consecuencia, la transferencia debe ser diseñada como un proceso abierto, en el que el diseño inicial se ajusta a medida que avanza la implementación. Esto implica que los dispositivos de la transferencia — talleres, ejercicios prácticos y espacios de trabajo del Equipo Base — no deben entenderse como momentos cerrados sino como oportunidades para probar, ajustar y reconfigurar la metodología en función de la experiencia. Esta lógica rompe con la idea de un currículo fijo y obliga a asumir la transferencia como un proceso dinámico, en el que el diseño se construye en interacción con el Equipo Base.



“Para dicho diseño se realizó un proceso resumido de los módulos de promotores comunitarios, auxiliares de campo y reconocedores prediales, excluyendo aquellos temas ya trabajados previamente con el Equipo Base de Valle del Cauca, y ajustando otros según las demandas específicas del equipo.” (Cárdenas, 2025: 2).



Este carácter situado de la transferencia establece una relación directa con el desarrollo de capacidades y con el aprendizaje institucional en la medida en que obliga a que el proceso se construya en interacción con el contexto y no se limite a la aplicación de un modelo. Es precisamente esta lógica la que permite que la transferencia no se agote en la formación, sino que se proyecte hacia la implementación efectiva y, posteriormente, hacia la institucionalización del enfoque pedagógico. Desde el enfoque de desarrollo de capacidades, esta adaptación no es una concesión metodológica, sino una condición para la eficacia del proceso. **La capacidad no se desarrolla mediante la exposición a un modelo completo sino a través de la apropiación progresiva de aquellos elementos que permiten actuar en contextos reales.**

2.3. Desarrollo de capacidades y aprendizaje institucional: más allá del individuo

Entender la transferencia como desarrollo de capacidades implica ampliar de manera explícita el foco más allá del aprendizaje individual. Las capacidades que se requieren para implementar la EIGV no se agotan en desarrollar habilidades personales sino que se

construyen en distintos niveles que se condicionan entre sí: el nivel de las personas, el de las organizaciones y el del sistema interinstitucional en el que estas actúan. La transferencia debe, por tanto, diseñarse de manera que desarrolle capacidades en estos tres niveles y, al mismo tiempo, genere mecanismos de aprendizaje que permitan ajustar continuamente la implementación.

El primer nivel es el individual. En este plano, la transferencia debe asegurar que los integrantes del Equipo Base desarrollen habilidades que no suelen estar presentes en perfiles técnicos tradicionales. Entre ellas se encuentran la capacidad de facilitar procesos pedagógicos en territorio, traducir contenidos técnicos a lenguajes accesibles, interactuar con comunidades desde enfoques participativos e interpretar dinámicas territoriales atravesadas por conflictos asociados a la tierra. Para que este aprendizaje ocurra, la transferencia debe asegurar que los participantes no solo asistan a espacios formativos, sino que asuman progresivamente responsabilidades en la ejecución de actividades, especialmente en escenarios como simulacros y ejercicios de aplicación. Es en estos espacios donde el conocimiento se convierte en capacidad de acción.



“(...) el Equipo Base desarrolló diversas capacidades que fortalecieron su desempeño colectivo. Inicialmente lograron generar una valiosa sinergia y conexión entre sus integrantes, quienes no se conocían previamente, pero consiguieron consolidarse como un verdadero equipo de trabajo colaborativo. Entre estas capacidades se destaca su evolución hacia el rol de equipo formador de la Escuela Intercultural de Geografía para la Vida (...). Asimismo demostraron habilidades para escucharse, dialogar y coordinar acciones de manera efectiva (...). La capacidad de adaptarse a metodologías diversas y contextualizadas fue otro logro importante, al igual que el cumplimiento riguroso de los tiempos y etapas establecidas en los guiones de trabajo. Finalmente, su participación activa en el piloto les permitió fortalecer su liderazgo, la toma de decisiones en equipo y la confianza para representar el proceso ante otros actores institucionales y comunitarios.” (Cassiani, 2025: 4-5).

Sin embargo, el desarrollo de capacidades individuales no es suficiente. La implementación del enfoque pedagógico depende de la capacidad de las entidades para sostener estas prácticas en su funcionamiento cotidiano. Este es el paso al nivel organizacional. En el **nivel organizacional** el foco ya no está en lo que cada persona sabe hacer sino en las **condiciones que la entidad crea para que esas capacidades puedan ponerse en práctica de manera sistemática**. En el marco del catastro multipropósito, esta exigencia es estructural. La incorporación de la participación, la validación social de la información y los enfoques diferenciales implica que la dimensión pedagógica debe integrarse en la operación misma y no tratarse como un componente adicional, de modo que la participación, la validación social de la información y los enfoques diferenciales formen parte del proceso y no se traten como componentes adicionales.

Esto se traduce en transformaciones concretas. La preparación de actividades pedagógicas debe organizarse como una tarea institucional y no individual. Para ello, la transferencia debe asegurar que las entidades:

Para que esto ocurra las entidades deben organizar su trabajo de manera distinta: asignar tiempo específico a la preparación, definir con claridad sus responsabilidades dentro del Equipo Base y generar espacios de trabajo colectivo donde se puedan revisar contenidos, ajustar metodologías y planificar la implementación.

- Asignen tiempo específico para la preparación y revisión de actividades.
- Definan claramente sus responsabilidades y tareas dentro del Equipo Base.
- Establezcan espacios de trabajo colectivo para la planeación y ajuste metodológico.

En este sentido, el desarrollo de capacidades organizacionales implica que cada entidad sea capaz de operar internamente el enfoque de la EIGV, es decir que pueda preparar, adaptar e implementar las actividades pedagógicas desde su propia lógica de funcionamiento. La experiencia muestra que, cuando estas condiciones no están presentes, las herramientas pedagógicas existen, pero no logran traducirse en acción. Por ello, el diseño de la transferencia debe incluir desde el inicio estos arreglos organizacionales, de manera que el aprendizaje no dependa de esfuerzos individuales sino de dinámicas institucionales sostenidas.

Aun cuando estas capacidades organizacionales están desarrolladas, la implementación de la EIGV no depende exclusivamente de cada entidad por separado. El catastro multipropósito no es ejecutado por una sola organización sino por un conjunto de actores con competencias diferenciadas sobre el territorio. En este punto se hace necesario introducir un tercer nivel de capacidades: el sistémico o interinstitucional.



La diferencia con el nivel organizacional es fundamental. Las capacidades organizacionales permiten que cada entidad funcione internamente y hagan su parte. Las capacidades sistémicas, en cambio, permiten que esas acciones se articulen entre sí y produzcan resultados coherentes en el territorio. Sin este nivel, la acción institucional tiende a fragmentarse, incluso cuando cada entidad opera correctamente. En otras palabras, el problema deja de ser cómo funciona cada entidad, y pasa a ser cómo funcionan juntas.

La sistematización de la transferencia muestra que esta capacidad no surge de manera automática. La concurrencia de entidades — como las secretarías sectoriales, el gestor catastral, el operador y las instancias de planeación — no garantiza por sí misma una acción coordinada.

La articulación debe ser construida. Las memorias del proceso de diseño refuerzan este punto al identificar como precondition de la transferencia la existencia de articulación interinstitucional efectiva, entendida como coordinación, definición conjunta de propósitos y disposición real de las entidades para trabajar de manera integrada (Proyecto Paz Rural – GIZ & Escuela Intercultural de Geografía para la Vida, 2025a). Por ello, la transferencia debe crear condiciones para que esta articulación ocurra en la práctica. Esto implica establecer:

- Espacios permanentes de coordinación interinstitucional.
- Mecanismos de decisión conjunta sobre la implementación.
- Acuerdos explícitos sobre roles y responsabilidades entre entidades.
- Circuitos de intercambio de información necesarios para la operación catastral.

Es en este nivel donde la transferencia se configura plenamente como un proceso de aprendizaje institucional. La sistematización del proceso muestra que el piloto, los simulacros, los talleres y los espacios de reflexión colectiva no solo sirven para formar personas, sino para ajustar la metodología, identificar mejoras y generar aprendizajes sobre cómo implementar el enfoque pedagógico de manera articulada en el territorio. En términos operativos el desarrollo de capacidades sistémicas implica que **la transferencia debe generar y sostener condiciones para que las entidades trabajen de manera coordinada**, lo que implica:

- Espacios de coordinación interinstitucional con continuidad, no solo encuentros puntuales.
- Mecanismos de decisión conjunta sobre la implementación del proceso.
- Acuerdos sobre roles y responsabilidades entre entidades.
- Circuitos de intercambio de información relevantes para la operación catastral.
- Formas de trabajo que permitan integrar los enfoques sectoriales en una intervención común.

Bajo estas condiciones, la transferencia no solo desarrolla capacidades existentes, sino que produce nuevas capacidades en el sistema. En la práctica, esto se traduce en:

- El ajuste progresivo de las herramientas pedagógicas a partir de su uso.
- La generación de lecciones aprendidas sobre la implementación.
- El desarrollo de innovaciones metodológicas.
- La producción de insumos para la institucionalización del proceso.

En consecuencia, la transferencia debe estructurarse como un ciclo continuo de implementación, reflexión y ajuste. Esto implica que cada momento de aplicación metodológica debe ir acompañado de espacios de análisis conjunto, en los que participen los distintos actores involucrados para revisar resultados, identificar dificultades y acordar modificaciones.

Desde el enfoque de desarrollo de capacidades, este proceso corresponde al aprendizaje en sistemas de cooperación: los actores ajustan sus prácticas no solo **en función de sus propias necesidades sino en función de la relación con los demás actores y de las dinámicas del territorio** (GIZ, 2015). La transferencia, por tanto, no solo transmite herramientas ni fortalece capacidades individuales y organizacionales, sino que debe contribuir a construir esta capacidad de acción conjunta. Sin ella, el proceso tiende a fragmentarse: cada entidad puede mejorar su desempeño interno, pero sin lograr coherencia en la implementación territorial del catastro multipropósito.

De esta manera, la transferencia puede entenderse como una arquitectura metodológica abierta, que se transforma en función de la experiencia. Su sostenibilidad no depende de la reproducción de un modelo, sino de la capacidad del sistema de actores para aprender, adaptarse y sostener el enfoque pedagógico en el tiempo. En síntesis, **la transferencia debe diseñarse asegurando la integración entre los niveles del desarrollo de capacidades**. Primero, desarrollando capacidades en las personas; luego, creando condiciones para que las organizaciones puedan operar el enfoque; y finalmente, construyendo mecanismos de articulación que permitan que el conjunto de actores actúe de manera coordinada. Es esta última dimensión la que permite que la EIGV deje de ser un esfuerzo formativo y se convierta en una práctica institucional sostenida en el territorio.



2.4. Aprender haciendo: de la comprensión a la implementación

Como se mencionó, el desarrollo de capacidades en la transferencia de la EIGV no puede sostenerse en una lógica de transmisión de contenidos sino que debe estructurarse explícitamente sobre la práctica como espacio central de aprendizaje. Esto implica que el proceso no debe limitarse a explicar la metodología sino a crear condiciones para que el Equipo Base la utilice, la ponga a prueba, la ajuste y la consolide a partir de su propia experiencia.

En este sentido, la práctica no cumple una función complementaria, sino estructural. La transferencia debe diseñarse de manera que los participantes experimenten, cometan errores, identifiquen brechas en su comprensión y ajusten sus formas de intervención antes de enfrentarse a contextos reales. El aprendizaje ocurre precisamente en ese tránsito entre la aplicación inicial y su ajuste progresivo.

Uno de los dispositivos clave para este propósito son las simulaciones constantes. Sin embargo, lo relevante no es únicamente su inclusión dentro del proceso sino la función que cumple. La simulación debe ser entendido como un espacio controlado de experimentación en el que el Equipo Base puede poner en juego lo aprendido, ensayar roles, identificar dificultades y ajustar su desempeño. Para que cumpla esta función, la simulación no debe ser tratada como una actividad puntual sino como un momento de aprendizaje estructurado que requiere preparación, observación y retroalimentación.

En consecuencia, el diseño de la transferencia debe asegurar que los espacios de práctica estén orientados a producir aprendizaje efectivo. En particular, se debe garantizar que:

- Las actividades prácticas estén directamente vinculadas a situaciones reales de implementación.
- Los participantes asuman roles activos en la facilitación y no se limiten a observar.
- Se incorporen momentos explícitos de retroalimentación después de cada ejercicio.
- Los aprendizajes obtenidos se traduzcan en ajustes concretos para las siguientes actividades.

Este enfoque es coherente con los principios de aprendizaje en procesos colaborativos, donde el conocimiento se construye en la interacción entre actores y contextos, y donde la experiencia es un componente central del desarrollo de capacidades.

Ahora bien, este énfasis en la práctica solo es efectivo si se inscribe en un proceso progresivo. La transferencia no ocurre de manera inmediata ni homogénea ni puede diseñarse como un salto directo desde la formación hacia la implementación. Por el contrario, debe estructurarse como un proceso en el que las capacidades se construyen de forma acumulativa. Este carácter progresivo implica que el Equipo Base transita por distintos momentos que deben ser considerados explícitamente en el diseño del proceso. En términos operativos, esto supone organizar la transferencia de manera que los participantes:

- Primero comprendan el enfoque y sus implicaciones.
- Luego lo apliquen en espacios controlados donde puedan experimentar y equivocarse.
- Finalmente lo implementen en territorio con mayor nivel de autonomía.

Este tránsito no es automático ni lineal. Requiere iteración, retroalimentación y ajuste continuo. Por esta razón el diseño de la transferencia se asume en fases con momentos de aplicación y revisión que permitan consolidar progresivamente las capacidades del Equipo Base. Esta articulación es la que permite que el aprendizaje no se pierda entre fases, sino que se acumule y se traduzca en capacidad de acción.

Este principio es clave para evitar expectativas irreales. La transferencia no produce resultados inmediatos, sino que requiere tiempo, repetición y acumulación de experiencia. En consecuencia el diseño del proceso debe ser coherente con esta lógica, evitando sobrecargar las fases iniciales con expectativas de implementación plena y asegurando condiciones para que el aprendizaje se consolide de manera progresiva.

En este marco, la práctica y la progresividad no son elementos independientes sino dimensiones complementarias de un mismo proceso. La práctica permite aprender; la progresividad permite consolidar ese aprendizaje en el tiempo. Es la combinación de ambas la que hace posible que la transferencia no se limite a la formación, sino que efectivamente habilite la implementación del enfoque pedagógico en el territorio.

2.5. Límites y proyección de la transferencia

Un elemento central que debe ser incorporado desde el diseño de la transferencia es el reconocimiento explícito de las condiciones reales en las que operan los equipos institucionales. La transferencia no puede estructurarse bajo supuestos ideales de disponibilidad de tiempo, recursos o dedicación exclusiva sino que debe ajustarse a las restricciones concretas del contexto institucional.



La experiencia de la transferencia mostró que factores como la carga laboral, la disponibilidad de tiempo y las condiciones contractuales afectan directamente la implementación del proceso, lo que tiene implicaciones directas: la transferencia no puede diseñarse como si los equipos contaran con dedicación exclusiva. Este tipo de condicionantes no debe ser tratado como un obstáculo externo sino como un criterio de diseño. En consecuencia, **la transferencia debe definir su intensidad, duración y secuencia considerando estas limitaciones, evitando sobrecargar al Equipo Base o diseñar procesos inviables en la práctica.**

En este sentido, la experiencia muestra que uno de los factores críticos para asegurar la viabilidad del proceso es la adopción de criterios de eficiencia en el desarrollo de capacidades, entre ellos la homologación de perfiles dentro del Equipo Base. Desde esta perspectiva, la transferencia debe evitar diseñarse bajo la premisa de que el fortalecimiento de capacidades es un proceso que requiere, de manera indefinida, más tiempo, más recursos o mayor profundización para ser considerado suficiente. Si bien estas demandas pueden emerger en el desarrollo del proceso, la experiencia muestra que la capacidad de implementación no depende de alcanzar un nivel óptimo ideal sino de lograr un nivel funcional que permita actuar en el territorio bajo condiciones reales.

En consecuencia, la transferencia debe orientarse a habilitar capacidades suficientes y pertinentes para la implementación, permitiendo que cada gestor adapte la EIGV a sus condiciones institucionales, operativas y territoriales. Este enfoque no solo hace viable el proceso sino que favorece su apropiación en la medida en que reconoce la necesidad de que **el modelo pedagógico adquiera una impronta propia en cada contexto, en lugar de depender de su reproducción homogénea o de su acompañamiento permanente desde instancias externas.** En términos operativos, esto implica que el proceso debe prever:

- Una distribución realista de tiempos para la participación del Equipo Base.
- La priorización de contenidos y actividades en función de su relevancia para la implementación.
- Una secuencia que permita sostener el proceso sin interrumpir las funciones regulares de las entidades.

Este reconocimiento no es un elemento accesorio, sino una condición para la viabilidad de la transferencia. Sin este ajuste, incluso los diseños metodológicos más sólidos tienden a debilitarse en la implementación. Ahora bien, incluso cuando la transferencia se ajusta a estas condiciones, su efectividad no se agota en el desarrollo del proceso formativo. La transferencia a Valle del Cauca muestra que uno de sus principales límites es asumir que las capacidades desarrolladas se consolidan automáticamente una vez finalizadas las actividades. Por el contrario, la transferencia debe ser concebida como un proceso que requiere continuidad. En este punto, el acompañamiento aparece como una condición necesaria para la consolidación de las capacidades desarrolladas.



“Un constante mensaje por parte de la gobernación del Valle es la necesidad de acompañamiento para el proceso de implementación de la EIGV, para el ejercicio de simulacros y puntualmente para el desarrollo de actividades pedagógicas y el desarrollo del material didáctico.” (Cárdenas, 2025: 2).

Esto implica que la transferencia no debe cerrarse al finalizar los talleres o ejercicios prácticos, sino que debe prever mecanismos que permitan sostener el proceso en la fase de implementación. Este acompañamiento no se limita a soporte técnico sino que debe incluir espacios de retroalimentación, resolución de dificultades y ajuste continuo de la

metodología en función de la experiencia. En tal sentido, **el acompañamiento de la EIGV no debe entenderse como un soporte permanente sino como un dispositivo focalizado y temporal** orientado a la consolidación de capacidades, concentrándose en momentos críticos del proceso — preparación, primera implementación y ajuste —, y reducirse progresivamente a medida que el Equipo Base adquiere más autonomía. Su propósito no es sostener la implementación sino habilitar la capacidad del gestor para conducirla de manera independiente.

De esta manera el **acompañamiento cumple una doble función**: permite **consolidar las capacidades desarrolladas** y, al mismo tiempo, **alimentar el proceso de aprendizaje institucional** mediante la identificación de ajustes necesarios en la metodología. Bajo este enfoque, el acompañamiento de la EIGV se convierte en un instrumento para la transferencia efectiva de capacidades cuyo éxito no se mide por su duración sino por su capacidad para volverse innecesario.



“El proceso está en una fase embrionaria, y en tanto no existen profesionales exclusivos para el desarrollo de labores administrativas, de coordinación y pedagógicas de formación para la materialización de la Escuela, es indispensable la continuidad en el acompañamiento o pensar en estrategias como la inclusión de objetos contractuales relacionados con la EIGV al Equipo Base de contratistas. A la par, se sugiere la contratación de personal específico para el desarrollo de la EIGV, de esta manera los procesos de acompañamiento pueden irse retirando en el tiempo, luego de la generación de una dinámica propia y continuidad en la materialización de EIGV en el Valle del Cauca. De igual forma, es indispensable la destinación de rubros presupuestales exclusivos para el desarrollo de las escuelas.” (Cárdenas, 2025: 4).

De manera complementaria, la sostenibilidad del proceso depende de decisiones institucionales que exceden el ámbito pedagógico. Esto implica que **la transferencia debe ser diseñada considerando desde el inicio su proyección en el tiempo**. No es suficiente con desarrollar capacidades si no existen condiciones para sostenerlas.

En particular, la sostenibilidad requiere:

- La asignación de recursos para la continuidad del proceso.
- La vinculación de personal con responsabilidades claras en la implementación.
- La integración del enfoque pedagógico en los procedimientos institucionales de las operaciones catastrales, contratos con operadores y articulación con procesos de las entidades del Equipo Base.

Este punto es fundamental para evitar sobredimensionar los alcances de la transferencia. El desarrollo de capacidades es una condición necesaria, pero no suficiente, para la institucionalización del enfoque. La sostenibilidad depende de la capacidad de las entidades y del sistema de actores para incorporar estos aprendizajes en su forma de operar, asignar recursos y sostener mecanismos de articulación en el tiempo.

En consecuencia, la transferencia debe ser concebida desde su diseño como un proceso con proyección, en el que el reconocimiento de las condiciones reales, el acompañamiento y la sostenibilidad no son elementos posteriores, sino componentes estructurales que determinan su efectividad. En la medida en que el proceso se implementa, se ajusta y se sostiene en el tiempo, va dejando capacidades instaladas, pero también prácticas, aprendizajes y formas de trabajo que pueden ser incorporadas progresivamente en la operación de las entidades. Es a partir de esta acumulación — más que de un diseño previo — que se generan las condiciones para la institucionalización del enfoque pedagógico.

2.6. La transferencia como habilitación institucional

35

En síntesis, la transferencia de la EIGV debe ser concebida como un proceso pedagógico orientado a habilitar capacidades institucionales para la implementación del catastro multipropósito en contextos territoriales complejos. Esta habilitación no se logra mediante la reproducción de un modelo ni a través de la acumulación de contenidos sino a través de un proceso que articula adaptación, práctica, aprendizaje y coordinación entre actores.

La efectividad de la transferencia depende de su capacidad para operar bajo condiciones reales, organizar el desarrollo de capacidades en distintos niveles y estructurarse como un proceso dinámico de implementación y ajuste. Esto implica que la transferencia debe diseñarse no como una secuencia formativa sino como un dispositivo que permita al Equipo Base actuar, aprender de la experiencia y consolidar progresivamente su capacidad

de intervención en el territorio. En este sentido, la transferencia solo cumple su propósito cuando logra integrar de manera coherente:

- La adaptación del proceso a las condiciones institucionales y territoriales.
- La distribución y articulación de capacidades dentro del Equipo Base.
- El aprendizaje basado en la práctica y su consolidación progresiva.
- La construcción de mecanismos de articulación interinstitucional.
- La incorporación de condiciones de sostenibilidad más allá del momento formativo.

Es la interacción entre estos elementos — y no su aplicación aislada — la que permite que la EIGV deje de ser un modelo pedagógico y se convierta en una práctica institucional operativa. En última instancia, la transferencia no debe medirse por el grado de fidelidad con que se replica un enfoque sino por la capacidad que desarrolla en los actores para adaptarlo, sostenerlo y hacerlo funcionar en sus propios contextos. Bajo esta lógica, transferir no es reproducir sino habilitar condiciones para que el enfoque cobre vida en el territorio a través de las instituciones que lo implementan.

El siguiente capítulo desarrolla la arquitectura de la transferencia, entendida como la organización concreta de fases, dispositivos y momentos metodológicos a través de los cuales se materializan estos principios en el proceso de la transferencia como habilitación institucional mediante una estructura operativa que los hace viables en la práctica.



3

Arquitectura de la transferencia de la EIGV

La transferencia de la Escuela Intercultural de Geografía para la Vida (EIGV) se estructura como una arquitectura pedagógica y operativa orientada a la implementación de la operación catastral y su propósito es habilitar capacidades institucionales para el desarrollo del catastro multipropósito en contextos territoriales complejos.

Esta arquitectura no organiza actividades formativas aisladas. Organiza un proceso de cambio institucional en el que un Equipo Base interinstitucional adquiere progresivamente la capacidad de actuar en territorio, integrando enfoque, herramientas, coordinación institucional y relación con comunidades. En este sentido, la transferencia se estructura en tres fases interdependientes:

- Fase de Alineación: establece condiciones institucionales, metodológicas y territoriales para la implementación.
- Fase de Profundización: desarrolla e integra capacidades técnicas, sociales y operativas.
- Fase de Pilotaje: implementa, ajusta y consolida la capacidad en condiciones reales.

Estas fases conforman un continuo. No avanzar adecuadamente en una fase compromete estructuralmente la siguiente.

3.1. Fase de Alineación

3.1.1. Propósito de la fase

La Fase de Alineación tiene como propósito organizar las condiciones institucionales, metodológicas y territoriales que hacen posible la implementación de la transferencia de la EIGV, configurando al Equipo Base como unidad de trabajo y estableciendo una base común para el desarrollo del proceso.

3.1.2. Lógica de la fase

La Alineación se orienta a estructurar el proceso como un sistema de trabajo y no como una secuencia de actividades. En esta fase, el Equipo Base inicia su configuración como unidad operativa, definiendo roles, construyendo una ruta de trabajo y estableciendo criterios compartidos para la intervención. Los errores en esta fase afectan la base del proceso, generando debilidades que tienden a reproducirse en las fases siguientes.

3.1.3. Secuencia de talleres de la fase



- El **Taller de planeación de la transferencia** define alcance, actores, compromisos y estructura de gobernanza, apoyándose en la matriz de roles y responsabilidades (ver Anexo 1). La calidad de los resultados del taller depende de la participación de actores con capacidad real de decisión. El error crítico es **involucrar actores sin capacidad de implementación**.
- El **Taller de diseño del proceso de transferencia** estructura la ruta de la transferencia como un proceso de cambio, definiendo hitos, resultados y lógica de progresión. La calidad depende de orientar el diseño a las capacidades que requieren desarrollar con la transferencia de la EIGV y no a actividades. El error crítico es **reducir el proceso a un cronograma**.
- El **Taller de técnicas participativas para la EIGV** prepara al Equipo Base para la facilitación mediante el uso de herramientas de facilitación disponibles en los módulos de la EIGV. Estas herramientas preparan su uso en condiciones reales en la fase de Pilotaje. La calidad depende del uso intencional de las herramientas. El error crítico es **utilizarlas sin propósito pedagógico**.

- El **Taller de análisis de contexto territorial** construye una lectura operativa del territorio, incorporando actores, conflictos y condiciones institucionales. La calidad depende de que el análisis oriente decisiones. El error crítico es **producir diagnósticos descriptivos sin impacto en el diseño**.
- El **Taller de ajuste del diseño de la transferencia** integra los insumos del contexto en la ruta de trabajo, modificando secuencia, énfasis y mensajes. La calidad depende de la capacidad de ajuste real. El error crítico es **mantener el diseño sin modificaciones**.
- El **Taller de inmersión en la EIGV** integra los elementos trabajados, permitiendo comprender el enfoque como guía de acción. La calidad depende de su traducción operativa. El error crítico es **tratar la EIGV como un marco conceptual sin aplicación**.

3.1.4. Herramientas en la fase

En esta fase se utilizan herramientas de facilitación, análisis y diseño que permiten estructurar el proceso, incluyendo recursos participativos, lectura de contexto y construcción de acuerdos. A nivel estructural, la fase se apoya en la matriz de roles y responsabilidades (Anexo 1), que define la gobernanza del proceso.

3.1.5. Resultados de la fase

Al finalizar la Alineación, el proceso cuenta con:

- Un Equipo Base configurado como unidad de trabajo.
- Roles y responsabilidades definidos.
- Una ruta de transferencia estructurada.
- Una lectura territorial operativa.
- Y criterios compartidos sobre la facilitación participativa de eventos grupales.



3.1.6. Función de la fase

La Fase de Alineación organiza las condiciones que hacen posible la transferencia, estableciendo la base sobre la cual se desarrollarán las capacidades en la fase de Profundización.



Momento	Alineación institucional	Diseño del proceso	Facilitación	Contexto	Ajuste	Integración
Taller	Planeación de la transferencia	Diseño de la transferencia	Técnicas participativas	Análisis territorial	Ajuste del diseño	Inmersión EIGV
Duración	1 jornada	1 jornada	2 jornada	1 jornada	1 jornada	2 jornada
Propósito operativo	Definir gobernanza	Estructurar la ruta	Preparar la facilitación	Leer el territorio	Adaptar el proceso	Integrar enfoque
Herramientas principales	Anexo 2	Diseño de proceso	Herramientas participativas	Herramientas de contexto	Revisión de ruta	Marco EIGV
Resultado verificable	Roles definidos	Ruta definida	Criterios pedagógicos	Lectura operativa	Ruta ajustada	Comprensión aplicada
Condición de calidad	Actores con poder real	Enfoque en capacidades	Uso internacional	Uso para decisiones	Cambios reales	Uso operativo
Error crítico	Actores sin decisión	Agenda sin cambio	Dinámicas vacías	Diagnóstico descriptivo	No ajustar	Enfoque teórico

Tabla 1: Operativización de la Fase de Alineación

3.2. Fase de Profundización

3.2.1. Propósito de la fase

La Fase de Profundización tiene como propósito desarrollar las capacidades del Equipo Base para diseñar, facilitar e implementar la EIGV, preparándolo para su aplicación en condiciones reales.

3.2.2. Lógica de la fase

En esta fase, el Equipo Base consolida sus capacidades como formador, integrando herramientas pedagógicas, técnicas y territoriales en un proceso de aprendizaje en acción. Los errores en esta fase **afectan la construcción de capacidades y limitan la implementación en el pilotaje.**

3.2.3. Secuencia de talleres de la fase

- El **Taller de alistamiento** fortalece el diseño de procesos formativos y el uso articulado de herramientas. La calidad depende de la claridad pedagógica. El error crítico es **confundir uso de herramientas con capacidad de enseñanza.**
- El **Taller de formación de promotores** introduce el rol formador, trabajando sobre facilitación, diseño pedagógico y relación con comunidades. La calidad depende del cambio de rol efectivo. El error crítico es **mantenerse como participante.**
- El **Taller de formación de auxiliares** desarrolla la comprensión de funciones técnicas y su articulación con lo social. La calidad depende de la diferenciación de roles. El error crítico es **homogeneizar funciones.**
- El **Taller de formación de reconocedores** acerca el proceso a la implementación, trabajando levantamiento de información y relación con comunidades. La calidad depende de la contextualización. El error crítico es **reducir el proceso a lo técnico.**
- El **Taller de simulacro** integra todas las capacidades en un ejercicio completo de implementación (ver Anexo 2: Guion de simulacro integral, que permite ensayar en condiciones controladas la integración de capacidades antes del pilotaje). La calidad depende de la integración real. El error crítico es **tratarlo como ensayo sin exigencia.**

La validación de estas capacidades en condiciones controladas permite su paso a la fase de Pilotaje, donde serán puestas a prueba en contextos reales.

3.2.4. Herramientas en la fase

Se utilizan herramientas de facilitación, diseño pedagógico, análisis territorial y simulaciones (juego de roles, p. e.), que permiten integrar capacidades en distintos niveles. A nivel estructural, el simulacro (Anexo 2) permite validar la integración de estas capacidades en condiciones controladas.

3.2.5. Resultados de la fase

Al finalizar la Profundización, el proceso cuenta con:

- Un Equipo Base con capacidades de facilitación.
- Comprensión operativa de los roles.
- Uso articulado de herramientas.
- Y capacidad de diseñar e implementar procesos formativos.

3.2.6. Función de la fase

La Fase de Profundización construye las capacidades necesarias para la implementación, habilitando el paso a la fase de Pilotaje.



Momento	Consolidación	Activación	Diferenciación	Aplicación	Integración
Taller	Profundización en facilitación	Formación de promotores	Formación de auxiliares	Formación de reconocedores	Simulacro
Duración	2-3 jornadas	2-3 jornadas	2-3 jornadas	2-3 jornadas	2-3 jornadas
Propósito operativo	Diseñar formación	Asumir rol formador	Definir funciones	Trabajo en campo	Integrar capacidades
Herramientas principales	Diseño pedagógico	Facilitación	Herramientas técnicas	Herramientas territoriales	Anexo 3
Resultado verificable	Estrategia formativas	EB formador	Roles claros	Uso operativo	Implementación simulada
Condición de calidad	Claridad pedagógica	Cambio de rol	Difeenciación	Contextualización	Integración real
Error crítico	Confundir enseñar	Permanecer participante	Homogeneizar	Reducir a técnica	Simulacro débil

Tabla 2: Operativización de la Fase de Profundización

3.3. Fase de Pilotaje

3.3.1. Propósito de la fase

La Fase de Pilotaje tiene como propósito implementar la transferencia en condiciones reales, permitiendo validar, tensionar y ajustar el modelo a partir de su aplicación en territorio.

3.3.2. Lógica de la fase

Esta fase se fundamenta en las capacidades desarrolladas en la Profundización, trasladándolas a escenarios reales donde el Equipo Base asume la implementación. Los errores en esta fase afectan la implementación real y la replicabilidad del modelo.



“El piloto realizado en Yumbo representó un escenario de prueba real, donde los integrantes del Equipo Base pudieron asumir el rol de facilitadores frente a funcionarios municipales y posteriormente ante la comunidad, consolidando la doble dimensión técnica y educativa de su formación.”
(Ruiz Galindo, s.f., a: 2).



3.3.3. Secuencia de talleres de la fase

- El **Taller de inmersión institucional** introduce el proceso en el territorio. La calidad depende de la claridad y adaptación del discurso. El error crítico es **mantener un enfoque abstracto**.
- El **Taller de sensibilización** articula actores institucionales y comunitarios, construyendo comprensión del proceso. La calidad depende de la traducción pedagógica. El error crítico es **no adaptar el lenguaje**.
- El **Taller de formación de promotores comunitarios** implementa la formación en condiciones reales. La calidad depende de la autonomía del Equipo Base. El error crítico es una **excesiva dependencia del guion que resta flexibilidad para reaccionar ante imprevistos**.

- El **Taller sectorial y técnico** integra la dimensión técnica y la interlocución específica con sectores clave. La calidad depende de la coherencia entre lo técnico y lo pedagógico. El error crítico es la desconexión entre ambos niveles.
- El **Taller de cierre y sistematización** permite capturar aprendizajes y ajustar el modelo. La calidad depende del uso de los instrumentos de sistematización. El error crítico es **no ajustar el proceso de transferencia**.

3.3.4. Herramientas en la fase

Se utilizan herramientas de facilitación, traducción pedagógica y trabajo territorial en condiciones reales. A nivel estructural, la fase se apoya en:

- Checklist de Acción sin Daño (Anexo 4).
- Formato de lecciones aprendidas (Anexo 5).
- Simulacro (Anexo 2).

3.3.5. Resultados de la fase

Al finalizar el Pilotaje, el proceso cuenta con:

- Evidencia de implementación en condiciones reales.
- Ajustes identificados.
- Consolidación del Equipo Base como implementador.
- Y lecciones aprendidas para la replicabilidad.



3.3.6. Función de la fase

La Fase de Pilotaje valida y ajusta el modelo en condiciones reales, permitiendo su



Momento	Entrada	Apropiación	Implementación	Integración	Ajuste
Taller	Inmersión institucional	Sensibilización	Formación de promotores	Taller técnico	Sistematización
Duración	1 jornadas	1 jornadas	2 jornadas	1 jornadas	1 jornadas
Propósito operativo	Introducir proceso	Construir sentido	EB implementa	Integración técnica	Campturar aprendizaje
Herramientas principales	Facilitación	Traducción pedagógica	Herramientas pedagógicas	RIC, LADM_COL	Anexo 5 y 6
Resultado verificable	Comprensión inicial	Comprensión	EB facilitando	Coherencia	Lecciones aprendidas
Condición de calidad	Adaptación	Lenguaje adecuado	Autonomía	Traducción técnica	Uso efectivo
Error crítico	Discurso abstracto	No adaptación	Dependencia del guión	Desconexión	No ajustar

Tabla 3: Operativización de la Fase de Pilotaje

mejora y proyección hacia la replicabilidad.

3.4. Condiciones de implementación de la transferencia

La arquitectura de la transferencia — organizada en las fases de Alineación, Profundización y Pilotaje — no opera de manera automática ni garantiza resultados por sí misma. Su efectividad depende de un conjunto de condiciones que hacen posible su implementación en contextos institucionales y territoriales específicos.

Estas condiciones no son complementarias ni deseables; son **requisitos operativos**. Cuando no se cumplen, la transferencia tiende a fragmentarse, a perder coherencia o a reducirse a una secuencia de actividades sin impacto en el desarrollo de capacidades.

3.4.1. Condiciones institucionales

La transferencia requiere un entorno institucional que permita su desarrollo como proceso y no como intervención puntual.

Esto implica:

- Disponibilidad de actores con capacidad de decisión y de implementación.
- Continuidad institucional a lo largo de las fases.
- Y claridad en la asignación de responsabilidades.

La matriz de roles y responsabilidades (Anexo 2) constituye el instrumento base para estructurar esta condición. Cuando esta condición no se cumple, se generan vacíos en la conducción del proceso, solapamientos de funciones o dependencias excesivas del equipo formador de la EIGV.

3.4.2. Condiciones del Equipo Base

El Equipo Base es el sujeto de la transferencia. Su configuración, estabilidad y desempeño determinan la viabilidad del proceso. Para que la transferencia funcione, el Equipo Base debe:

- Operar como unidad y no como suma de individuos.
- Asumir progresivamente el rol de formador.
- Y sostener su participación a lo largo de todo el proceso.

La sola conformación del equipo no es suficiente; es necesario asegurar su consolidación operativa. Cuando esta condición falla, el proceso pierde continuidad, se debilita la facilitación y se incrementa la dependencia externa.

3.4.3. Condiciones metodológicas

La transferencia requiere un enfoque metodológico que articule aprendizaje, práctica y ajuste continuo. Esto implica:

- Uso intencional de herramientas pedagógicas.
- Integración entre diseño y ejecución.
- Y capacidad de adaptación en función del contexto.

El Simulacro (Anexo 3) constituye el mecanismo de validación de estas capacidades en condiciones controladas, mientras que el pilotaje las pone a prueba en condiciones reales.

Una condición crítica es que el Equipo Base no dependa exclusivamente de los guiones. Cuando esta condición no se cumple, la transferencia se vuelve rígida, pierde capacidad de adaptación y reduce su efectividad en territorio.



3.4.4. Condiciones territoriales

La transferencia no se implementa en condiciones neutras. Requiere una lectura del territorio que oriente decisiones metodológicas y de contenido. Esto implica:

- Reconocimiento de actores, relaciones y conflictos.
- Adaptación del lenguaje y de las estrategias de facilitación.
- Y consideración de la diversidad de participantes (enfoque de género y enfoques diferenciales).

La falta de adaptación territorial afecta directamente la calidad del proceso. El checklist de Acción sin Daño (ver Anexo 4: Checklist de riesgos pedagógicos y diferenciales, que permite anticipar y ajustar condiciones antes de la intervención en territorio) constituye el instrumento clave para gestionar estas condiciones.

3.4.5. Condiciones de articulación técnico – pedagógica

El Catastro Multipropósito involucra dimensiones técnicas, jurídicas y sociales que deben ser integradas en el proceso de transferencia. Esto implica:

- Capacidad de traducir contenidos técnicos y jurídicos en términos comprensibles.
- Coherencia entre los contenidos formativos y la operación catastral.
- Y articulación con actores técnicos e institucionales.

Cuando esta condición no se cumple, la transferencia se fragmenta: lo pedagógico se desconecta de lo técnico, y el proceso pierde relevancia operativa.

3.4.6. Condiciones de aprendizaje y ajuste

La transferencia se sostiene en un ciclo continuo de aprendizaje y ajuste. Esto implica:

- Captura sistemática de aprendizajes,
- Análisis de resultados de cada intervención,
- Y ajuste del modelo en función de la experiencia.

El Formato de lecciones aprendidas (ver Anexo 5: Formato de lecciones aprendidas, que permite sistematizar la experiencia y traducirla en ajustes del proceso) permite estructurar este proceso. Cuando esta condición no se cumple, el pilotaje pierde su función y la transferencia no evoluciona.

3.4.7. Condición transversal: la transferencia como proceso continuo

Todas las condiciones anteriores dependen de una condición transversal: comprender la transferencia como un proceso continuo y no como una secuencia de talleres. Esto implica:

- Mantener coherencia entre fases.
- Sostener la participación de los actores.
- Y asegurar la progresión del proceso.

Cuando esta condición no se cumple, la transferencia se fragmenta y pierde su capacidad de generar capacidades institucionales.

3.4.8. Función de las condiciones en la arquitectura

Las condiciones de implementación permiten que la arquitectura de la transferencia opere como un sistema. No sustituyen las fases, pero determinan su efectividad.

- Sin estas condiciones, la transferencia puede ejecutarse, pero no logra desarrollar capacidades ni consolidarse como proceso institucional.
- Con estas condiciones, la transferencia se convierte en un mecanismo de aprendizaje, implementación y ajuste capaz de sostenerse y replicarse.



Tipo de condición	Requisito clave	Riesgo si no se cumple
Institucional	Actores con capacidad real	Vacíos de conducción
Equipo Base	Funcionamiento como unidad	Fragmentación
Metodológica	Uso intencional de herramientas	Rigidez
Territorial	Adaptación al contexto	Desconexión
Técnico-jurídica	Traducción e integración	Fragmentación
Aprendizaje	Sistematización y ajuste	No evolución

Tabla 4: Condiciones de implementación de la transferencia

3.5. Factores críticos y riesgos de la transferencia

La implementación de la transferencia de la EIGV implica la gestión de un conjunto de riesgos estructurales que atraviesan todas sus fases. Estos riesgos no son eventos aislados sino expresiones recurrentes de tensiones propias de un proceso que articula actores institucionales, dinámicas territoriales y contenidos técnicos complejos. Identificar estos factores críticos permite anticipar desviaciones, orientar decisiones y fortalecer la capacidad de ajuste del modelo.

3.5.1. Riesgos en la configuración del proceso

Un primer grupo de riesgos se origina en la manera en que se configura la transferencia durante la fase de Alineación. El riesgo central es estructurar el proceso como una secuencia de actividades sin consolidar condiciones de gobernanza. Esto se traduce en:

- Indefinición de responsabilidades.
- Participación sin capacidad de decisión.
- Y ausencia de conducción efectiva del proceso.

Cuando este riesgo se materializa, la transferencia pierde dirección desde su inicio y genera condiciones de fragmentación que se arrastran a las fases siguientes.

3.5.2. Riesgos en el desarrollo de capacidades

Durante la fase de Profundización, el riesgo principal consiste en asumir que la participación en procesos formativos equivale al desarrollo de capacidades. Este riesgo se manifiesta cuando el Equipo Base:

- Sigue los talleres sin apropiación real.
- Utiliza herramientas de forma mecánica.
- No logra diseñar ni adaptar procesos formativos.

51

El resultado es una capacidad aparente que no se sostiene en condiciones reales, lo que compromete directamente la fase de Pilotaje.

3.5.3. Riesgos en la implementación en territorio

En la fase de Pilotaje, los riesgos se hacen operativos y afectan directamente la calidad del proceso. El principal riesgo es la incapacidad de sostener la implementación en condiciones reales, lo que se expresa en:

- Dificultades para traducir contenidos técnicos y jurídicos,
- Problemas en la conducción de talleres,
- Y falta de adaptación a distintos públicos y contextos.

Este riesgo no solo afecta la calidad de la intervención sino también la legitimidad del proceso frente a actores territoriales.

3.5.4. Riesgos de fragmentación del modelo

Un riesgo transversal es la fragmentación de la transferencia en sus distintos componentes. Esto ocurre cuando:

- Lo pedagógico se separa de lo técnico.
- Lo técnico no se articula con el territorio.
- Los actores operan sin coordinación.

El resultado es un proceso incoherente, en el que las decisiones no se integran y los aprendizajes no se consolidan.

3.5.5. Riesgos en la adaptación territorial

La transferencia enfrenta el riesgo de no ajustarse a las condiciones específicas del territorio. Este riesgo se presenta cuando:

- No se reconocen actores y dinámicas locales.
- No se incorporan conflictos asociados a la tierra.
- Se utiliza un lenguaje homogéneo para públicos diversos.



En estos casos, el proceso pierde pertinencia y reduce su capacidad de generar apropiación.

3.5.6. Riesgos en el aprendizaje y ajuste del proceso

Un riesgo crítico es que el proceso no logre captar ni utilizar los aprendizajes generados en la implementación. Esto ocurre cuando:

- No se sistematizan las experiencias,
- No se analizan los resultados de los talleres,
- No se realizan ajustes al modelo.

Cuando este riesgo se materializa, el pilotaje pierde su función y la transferencia se vuelve repetitiva y sin una mejora progresiva.

3.5.7. Riesgos de dependencia del equipo formador externo

Un riesgo estructural es la dependencia del equipo facilitador externo. Este riesgo se presenta cuando el Equipo Base:

- no asume la operación del proceso,
 - requiere acompañamiento constante para facilitar,
 - no logra sostener la transferencia de manera autónoma.
- Esto limita la sostenibilidad del modelo y su capacidad de replicación en otros contextos.

3.5.8. Función de los factores críticos en la arquitectura

Los factores críticos y riesgos forman parte del funcionamiento del sistema de transferencia. Su identificación permite:

- Anticipar fallas en cada fase.
- Orientar decisiones operativas.
- Y fortalecer la capacidad de adaptación del modelo.



La transferencia no elimina estos riesgos; los gestiona como parte de su operación, convirtiéndolos en insumos para el aprendizaje y el ajuste continuo.

Tipo de condición	Requisito clave	Riesgo si no se cumple
Configuración	Falta de gobernanza	Pérdida de dirección
Capacidades	Apropiación superficial	Baja autonomía
Implementación	Dificultades en facilitación	Baja calidad
Fragmentación	Desarticulación de componentes	Incoherencia
Territorial	Falta de adaptación	Desconexión
Aprendizaje	No sistematizar	No mejora
Dependencia	Apoyo externo permanente	Insostenibilidad

Tabla 5: Factores críticos y riesgos de la transferencia

3.6. Implicaciones para la implementación de la transferencia

La arquitectura presentada en este capítulo no debe leerse como una secuencia fija de actividades, sino como una estructura de trabajo que orienta decisiones. Su valor no está en definir qué hacer en cada momento, sino en establecer en qué condiciones y con qué criterios se organiza la transferencia. Esto implica que su implementación exige tomar decisiones en tres niveles de manera permanente:



- Cómo se configura el proceso (actores, roles, secuencia).
- Cómo se desarrollan las capacidades del Equipo Base.
- Y cómo se ajusta el proceso en función de lo que ocurre en territorio.

Estas decisiones no pueden resolverse completamente desde el diseño. Se toman en la práctica, a partir de la información que el propio proceso va generando, mediante mecanismos de cierre y ajuste del proceso (ver Anexo 3).

Por esta razón, la transferencia no se sostiene en la ejecución de las fases sino en la capacidad de operar el conjunto como un sistema. Esto implica mantener coherencia entre lo definido en la Alineación, lo desarrollado en la Profundización y lo que efectivamente

ocurre en el Pilotaje. Cuando esta coherencia se pierde - p. e., cuando el Pilotaje no retroalimenta el proceso, o cuando la Profundización no construye capacidades reales - la transferencia se debilita, incluso si las actividades se ejecutan según lo previsto.

La utilidad de esta arquitectura, por tanto, no está en su reproducción, sino en su uso como referencia para orientar la implementación. Es en ese uso, y no en su formulación, donde la transferencia adquiere sentido y donde puede consolidarse como una capacidad institucional.

4

Institucionalización de la transferencia de la EIGV

4.1. Implementación de la transferencia en el proceso de actualización catastral

La transferencia de la EIGV solo adquiere sentido institucional cuando se integra al proceso de actualización catastral como un componente operativo de su implementación. Esto supone pasar del enfoque pedagógico entendido como desarrollo de capacidades a su traducción en decisiones, arreglos, productos y responsabilidades dentro del ciclo real de la operación. Esta continuidad es consistente con el capítulo anterior, donde la transferencia se define como un proceso orientado a habilitar capacidades institucionales para actuar en contextos territoriales complejos bajo condiciones reales y mediante adaptación, práctica, aprendizaje y coordinación entre actores.

En ese marco, la EIGV no opera como un proceso paralelo a la actualización catastral ni como una oferta formativa autónoma. Su función es aportar condiciones para la interacción territorial, la interlocución social, la validación de información y la articulación entre actores institucionales y comunitarios en momentos específicos del proceso catastral. Si bien la Escuela se articula principalmente con la fase preoperativa de la actualización catastral, su despliegue territorial exige proyectarse hacia la implementación, la validación y la sostenibilidad institucional del proceso.

Desde esta perspectiva, el enfoque pedagógico debe ser entendido como una capa operativa que acompaña el proceso catastral allí donde la calidad de la información, la posibilidad de acceso a predios, la resolución de inconsistencias, la relación con comunidades y la coordinación institucional dependen de condiciones sociales y organizacionales, y no únicamente de la ejecución técnica. En la experiencia sistematizada, esto se tradujo en la conformación de un Equipo Base interinstitucional y multidisciplinario, con funciones diferenciadas, y en la necesidad de incorporar mecanismos de coordinación con el operador y las entidades territoriales.

Por ello, la implementación del enfoque pedagógico debe organizarse en relación directa con las fases del proceso de actualización catastral. No se trata de superponer un “componente social” genérico, sino de definir para cada fase qué función cumple la EIGV, qué responsabilidades asume el Equipo Base, qué articulaciones se requieren y qué productos deben quedar disponibles para la operación (ver Anexo 1: Matriz de roles y responsabilidades, que permite organizar funciones, decisiones y responsabilidades entre actores en cada fase del proceso).

La siguiente tabla responde muestra la integración del enfoque pedagógico con las fases del proceso de actualización catastral y visibiliza los productos de cada etapa.



Fase del proceso de actualización catastral	Función del enfoque pedagógico	Qué hace el Equipo Base	Productos principales
Alistamiento / fase preoperativa	Construir condiciones de entrada territorial, comprensión del proceso y coordinación institucional	Ajusta mensajes, define roles, articula entidades, identifica actores territoriales, adapta guiones, coordina con operador y entidades locales	Ruta de implementación territorial, matriz de roles y responsabilidades, lectura operativa del territorio, guiones adaptados, plan de interlocución y diálogo social, criterios para manejo de riesgos
Inicio de operación en territorio	Facilitar comprensión pública del proceso y disposición de actores para participar	Realiza inmersión institucional, sensibilización, interlocución con autoridades y actores locales, acompaña convocatoria, ajusta lenguaje y materiales según públicos	Instrumentos de convocatoria y socialización, registro de actores, acuerdos operativos de articulación, materiales pedagógicos contextualizados
Levantamiento y captura de información en campo	Apoyar condiciones para acceso, interacción y comunicación durante el trabajo de campo	Activa promotores, auxiliares y reconocedores según necesidad, acompaña situaciones emergentes, apoya traducción pedagógica de contenidos técnicos y jurídicos, articula información relevante entre actores	Reportes de campo, registros de situaciones emergentes, insumos para ajuste de guiones, alertas sobre tensiones o barreras de implementación
Validación y contraste de información	Facilitar comprensión de la información producida y apoyar procesos de contraste y aclaración	Organiza espacios de explicación, retroalimentación y aclaración; articula actores institucionales y comunitarios para revisar inconsistencias y gestionar reclamaciones	Registros de validación social, insumos para aclaración predial, sistematización de dudas recurrentes, recomendaciones para ajuste metodológico
Cierre operativo y uso institucional de la información	Convertir la experiencia en aprendizaje institucional y en capacidad instalada	Realiza balances, sistematiza lecciones aprendidas, propone ajustes a procedimientos, identifica condiciones de sostenibilidad y necesidades de formalización	Lecciones aprendidas, recomendaciones de ajuste a procedimientos, insumos para POA, requerimientos de talento humano, protocolo o lineamiento de implementación futura

Tabla 6: Integración de la transferencia con la operación catastral

4.2. Organización institucional de la transferencia

La implementación del enfoque pedagógico requiere una organización institucional explícita. La experiencia sistematizada muestra que la transferencia no se sostiene con personas aisladas ni talleres puntuales sino con una estructura mínima de conducción, articulación y trabajo operativo. Esta lógica ya quedó formulada al señalar que la transferencia no es solo la entrega de contenidos sino la construcción de capacidades, articulación entre actores e incorporación de la Escuela en las dinámicas institucionales del Catastro Multipropósito.

En este marco, la organización institucional de la transferencia debe apoyarse en tres núcleos: el **gestor catastral como responsable de conducción y sostenibilidad**, el **Equipo Base como instancia operativa interinstitucional**, y los **mecanismos de articulación con operador, entidades territoriales y actores del territorio**.

4.2.1. Rol del gestor catastral

El gestor catastral ocupa un lugar central en la implementación porque la transferencia se realiza a la entidad responsable de la gestión catastral en su jurisdicción, no a un grupo externo ni a un conjunto disperso de personas. El gestor catastral participa en el proceso de transferencia, articula la implementación de la Escuela en su jurisdicción, la conecta con la operación catastral y tiene un papel central en su sostenibilidad institucional.

En términos operativos, al gestor catastral le corresponde:

- a. **Conducción institucional del proceso:** Definir la ubicación institucional de la transferencia, asegurar su articulación con la operación catastral y convocar a las entidades y dependencias necesarias para conformar y sostener el Equipo Base.
-  b. **Articulación con el operador catastral:** Asegurar que el operador se integre desde el diseño de la ruta de trabajo, particularmente en aspectos como cronograma territorial, mensajes a comunidad, necesidades de campo, gestión de información y momentos de interlocución social. La sistematización identificó como pendiente la necesidad de mecanismos formales de articulación técnica y operativa con el operador.
- c. **Definición de responsabilidades y toma de decisiones:** Establecer quién convoca, quién facilita, quién decide y quién hace seguimiento en cada espacio de articulación. Esta función no puede quedar implícita. Debe quedar organizada mediante instrumentos como la matriz de roles y responsabilidades (ver Anexo 1).
- d. **Integración del enfoque pedagógico en la operación:** Asegurar que la dimensión pedagógica no quede separada del proceso técnico. Esto supone incorporar la EIGV

en la preparación, ejecución y evaluación del componente social de la actualización catastral, y no tratarla como una actividad accesorio.

- e. **Sostenibilidad institucional:** Promover su inclusión en procedimientos, planes operativos, contratos, tiempos de trabajo y requerimientos presupuestales, de modo que la implementación no dependa exclusivamente de acompañamiento externo o de esfuerzos individuales.

4.2.2. Rol del Equipo Base

El Equipo Base es la unidad operativa de la transferencia. Su función no consiste en representar simbólicamente la interinstitucionalidad sino en reunir y articular capacidades técnicas, sociales, pedagógicas y territoriales para implementar la EIGV en condiciones reales. El avance del módulo y la sistematización coinciden en que la transferencia solo es viable cuando el Equipo Base funciona como una unidad de trabajo, no como suma de individuos.

Operativamente, el Equipo Base debe:

- Adaptar la metodología a las condiciones institucionales y territoriales.
- Preparar, revisar y ajustar guiones, materiales y estrategias de facilitación.
- Coordinar la implementación de actividades pedagógicas y de interlocución.
- Articular información entre dependencias, operador y territorio.
- Recoger aprendizajes y proponer ajustes al proceso.

No todos sus integrantes deben dominar todos los componentes con la misma profundidad. Por eso se hace una homologación de perfiles y se distribuyen competencias dentro del equipo, sin la pretensión de formar perfiles homogéneos en todos los componentes de la EIGV.

4.2.3. Articulación entre actores

La organización institucional de la transferencia debe incluir, además del gestor y el Equipo Base, la articulación con:

- **Operador catastral,** para alinear la lógica técnica de la operación con la lógica pedagógica y comunitaria.
- **Entidades territoriales y sectoriales,** para asegurar una lectura territorial, acceso a actores, legitimidad de entrada y proyección de uso de la información.
- **Instancias comunitarias y territoriales,** en función de interlocución, validación, circulación de información y gestión de expectativas.

El PDI establece las acciones de diálogo e interlocución social desde una perspectiva intercultural en las etapas preoperativa, operativa y posoperativa de la operación catastral. Esa amplitud temporal refuerza que la organización institucional de la transferencia no debe limitarse a una etapa de alistamiento, aunque allí tenga su punto de entrada principal.

4.3. Mecanismos de institucionalización

La institucionalización de la transferencia no consiste en declarar que la EIGV forma parte del Catastro Multipropósito, sino en incorporarla a instrumentos, rutinas y decisiones que permitan sostenerla en la operación. La sostenibilidad de la EIGV transferida depende de asignación de recursos, vinculación de personal con responsabilidades claras e integración del enfoque pedagógico en procedimientos institucionales y contratos con operadores. En consecuencia, la institucionalización debe abordarse mediante mecanismos concretos.

4.3.1. Incorporación en instrumentos formales

La transferencia debe dejar definidas condiciones formales de operación, formular orientaciones y condiciones de implementación, según corresponda, en instrumentos tales como:

- Lineamientos internos del gestor catastral para la implementación de la EIGV.
- Protocolos de articulación entre gestor, Equipo Base y operador.
- Términos de referencia u objetos contractuales relacionados con actividades pedagógicas, preparación territorial, simulacros y acompañamiento.
- Instrumentos de planeación operativa de la actualización catastral.
- Matrices de roles, guiones y formatos asociados al proceso.



4.3.2. Articulación con el PDI y otros procedimientos

El PDI establece acciones mínimas para los procesos de diálogo e interlocución social de la OCM y define su aplicación desde el alistamiento hasta la consolidación de lecciones aprendidas. Por ello, constituye un referente institucional relevante para integrar la EIGV en la operación, especialmente en lo relativo a interlocución, enfoque intercultural, participación efectiva y lecciones aprendidas.

En términos prácticos, la institucionalización puede apoyarse en la articulación entre la EIGV y el PDI para:

- Ordenar acciones de diálogo y socialización.
- Definir momentos de coordinación con actores institucionales y comunitarios.

- Estructurar registros y aprendizajes del proceso;
- Evitar que el enfoque pedagógico quede desligado de procedimientos ya existentes.

4.3.3. Protocolos y herramientas mínimas

Para operar institucionalmente, la transferencia requiere al menos los siguientes instrumentos:

- Matriz de roles y responsabilidades.
- Guiones metodológicos adaptados al territorio.
- Protocolo de coordinación con operador.
- Checklist de riesgos pedagógicos y diferenciales.
- Formato de lecciones aprendidas.
- Criterios de seguimiento e indicadores sugeridos.

Estos instrumentos no reemplazan la conducción institucional, pero permiten convertir la transferencia en una práctica institucional replicable y no solo en una experiencia acompañada externamente.

4.4. Condiciones de sostenibilidad institucional

La sostenibilidad no debe tratarse como una fase posterior al proceso sino que debe considerarse desde el diseño mismo de la transferencia. En tal sentido el desarrollo de capacidades es condición necesaria, pero no suficiente: la sostenibilidad depende de la capacidad de las entidades para incorporar esos aprendizajes en su forma de operar, asignar recursos y sostener mecanismos de articulación en el tiempo.

4.4.1. Recursos humanos

La transferencia sistematizada dejó ver que la continuidad del proceso se debilita cuando la implementación de la EIGV depende de personas sin tiempo asignado, con cargas laborales no ajustadas o condiciones contractuales inestables. En varios entregables se insistió en la necesidad de contar con personal específico o con responsabilidades explícitamente asociadas a la EIGV. Por tanto, la sostenibilidad requiere:

- Designación formal de responsables dentro del gestor catastral.
- Definición de tiempos de trabajo para preparación, implementación y seguimiento.
- Continuidad mínima del Equipo Base o de sus funciones esenciales.
- Previsiones de relevo y empalme cuando cambien personas clave.

4.4.2. Recursos financieros

La transferencia no puede sostenerse sin previsión presupuestal. La experiencia sistematizada señala la necesidad de rubros específicos para la continuidad de las escuelas, así como para acompañamiento, materiales, logística y preparación. En términos institucionales, esto exige:

- Incluir la implementación de la EIGV en la programación presupuestal del gestor.
- Prever recursos para actividades preoperativas, simulacros, formación y ajuste.
- Contemplar requerimientos de apoyo técnico o acompañamiento focalizado en momentos críticos.

4.4.3. Planeación operativa

La sostenibilidad debe expresarse en la planeación institucional. Como mínimo, la entidad debe incorporar la transferencia y su implementación en:

- Planes operativos anuales.
- Cronogramas de actualización catastral.
- Distribución de cargas y responsabilidades.
- Mecanismos de seguimiento y balance.

4.4.4. Continuidad sin dependencia permanente

La experiencia sistematizada también mostró la necesidad de acompañamiento, pero no como un soporte permanente sino que debe ser focalizado, temporal y orientado a consolidar capacidades, hasta que el Equipo Base pueda conducir el proceso con mayor autonomía. En consecuencia, una condición de sostenibilidad es que la entidad prevea una transición explícita:



- Acompañamiento más intenso en preparación y primera implementación.
- Retroalimentación focalizada en momentos críticos.
- Reducción progresiva del apoyo externo.
- Conducción autónoma por parte del gestor.

4.5. Seguimiento al proceso de transferencia

El seguimiento del proceso debe cumplir una función de gestión, no solo de reporte. Su propósito es permitir a la entidad saber si la transferencia está operando en la práctica, qué condiciones faltan, dónde se requiere ajuste y qué aprendizajes deben incorporarse a la operación.

En esta línea, el sistema de seguimiento debe pasar de criterios conceptuales a herramientas aplicables, asociando criterios, indicadores e instrumentos. La siguiente matriz no pretende agotar el seguimiento sino concentrarlo en un conjunto breve de criterios operativos de la transferencia para facilitar su control y mejoramiento.

Criterio de seguimiento	Indicador sugerido	Instrumento
Integración del enfoque pedagógico en la operación	Existencia de ruta o plan de implementación articulado con fases de la actualización catastral	Plan operativo, cronograma, actas de coordinación
Conducción institucional del proceso	Funcionamiento regular del espacio de coordinación y actualización de la matriz de roles	Matriz de roles y responsabilidades, actas, ayudas de memoria
Capacidad operativa del Equipo Base	Número de actividades preparadas e implementadas por el Equipo Base con autonomía creciente	Guiones, registros de preparación, observación de simulacros y pilotajes
Articulación con operador y entidades	Existencia de acuerdos explícitos de coordinación y uso compartido de información operativa	Actas, protocolos, plan de interlocución, reportes de seguimiento
Adaptación territorial y pertinencia	Ajustes realizados a lenguaje, materiales, secuencia o metodología según públicos y territorio	Versiones de guiones, materiales adaptados, lecciones aprendidas
Validación social y aceptación del proceso	Nivel de aceptación comunitaria expresado en participación, disposición a interlocución y reducción de barreras de implementación	Registros de participación, balances de talleres, observaciones de campo
Gestión de inconsistencias y reclamaciones	Tendencia en reclamaciones, aclaraciones o inconsistencias recurrentes en áreas con implementación del enfoque	Registros de validación, reportes de atención, análisis de casos
Calidad operativa del proceso social	Reprocesos asociados a fallas de coordinación, comprensión o relacionamiento identificados por la operación	Lecciones aprendidas, balances de campo, reportes internos
Sostenibilidad institucional	Inclusión de la EIGV en POA, asignación presupuestal, designación de responsables y continuidad de funciones clave	POA, presupuesto, actos administrativos, términos contractuales

Tabla 7: Matriz de indicadores e instrumentos para seguimiento al proceso de transferencia

El seguimiento debe conectarse con mecanismos concretos de mejora. Entre ellos:

- Cierre didáctico después de actividades clave (ver Anexo 3: Guía de cierre didáctico, que permite estructurar la captura de aprendizajes y la definición de ajustes).
- Formato de lecciones aprendidas.
- Revisión de simulacros y pilotajes.
- Balance interinstitucional periódico.
- Ajuste de guiones, roles y secuencias.

La lógica no es evaluar “si se cumplió el taller” sino revisar cómo está funcionando la transferencia en cuanto construcción de capacidad institucional. Esa orientación es coherente con la arquitectura definida en el capítulo anterior, donde el pilotaje, los balances y el ajuste continuo tienen función estructural.



4.6. Conclusiones sobre la institucionalización

La institucionalización de la EIGV transferida no dependen de añadir un componente pedagógico al Catastro Multipropósito sino de organizar de manera explícita cómo ese enfoque entra en la operación, quién lo conduce, con qué instrumentos se sostiene y en qué condiciones puede proyectarse en el tiempo; es decir, no solo la transferencia como habilitación institucional sino cómo se implementa, se organiza, se sostiene y se revisa en la práctica.

Ese paso es el que permite que la transferencia deje de ser una formulación conceptual y se convierta en una referencia utilizable para gestores catastrales que deban apropiarla y conducirla en sus propios contextos. En términos operativos, el capítulo deja cinco implicaciones principales.

- La primera es que el **enfoque pedagógico debe integrarse al proceso de actualización catastral por fases**, con funciones y productos claros, y no como actividad paralela.
- La segunda es que el **gestor catastral debe asumir formalmente la conducción institucional del proceso**, especialmente en articulación con el operador y con las entidades que integran el Equipo Base.
- La tercera es que la **institucionalización requiere instrumentos concretos**: protocolos, matrices, guiones, mecanismos de coordinación y articulación con procedimientos existentes como el PDI.
- La cuarta es que la **sostenibilidad exige decisiones reales** sobre personal, tiempos, presupuesto, planeación operativa y transición hacia mayor autonomía institucional.
- La quinta es que el **seguimiento debe servir para ajustar el proceso y no solo para reportarlo**, mediante un sistema breve de criterios, indicadores e instrumentos que permita observar si la transferencia está operando efectivamente como capacidad institucional.





5

Aprendizajes sobre la replicabilidad de la transferencia de la EIGV



La experiencia de transferencia de la EIGV al gestor catastral del Valle del Cauca permite precisar algo que suele quedar ambiguo: la transferencia no es el proceso catastral, ni su solución, ni su garantía: la transferencia habilita condiciones. Permite que una institución pueda empezar a operar la Escuela: conforma un Equipo Base, instala capacidades iniciales y genera un primer ciclo de aprendizaje a través del piloto.

Ese es su alcance real, pero ahí aparece justamente su límite: la transferencia no reemplaza la operación catastral, no resuelve por sí misma la coordinación entre entidades y no elimina las tensiones territoriales asociadas al catastro. Tampoco asegura que el proceso continúe. Lo que hace es abrir la posibilidad de que eso ocurra, siempre que la institución tome decisiones para sostenerlo.

La sistematización de la transferencia dejó claro que el proceso es altamente dependiente del contexto. En Valle del Cauca, por ejemplo, la continuidad del equipo estuvo directamente afectada por condiciones laborales, tiempos institucionales y disponibilidad de las personas. No son variables externas: son parte constitutiva del proceso (Cassiani, 2025).

En síntesis, la transferencia debe leerse así:

- Sí permite instalar capacidades iniciales y ensayar el modelo.
- No garantiza implementación sostenida ni resultados operativos.
- Depende de condiciones institucionales y territoriales específicas.

5.1. Factores críticos para la replicabilidad

Cuando se analiza la experiencia en clave de replicabilidad no aparecen recetas, pero sí condiciones sin las cuales el proceso pierde consistencia.

La primera es institucional. La transferencia requiere tiempo efectivo de las personas, no disponibilidad residual. Cuando el equipo participa de manera fragmentada — por carga laboral, contratos o prioridades institucionales — el proceso no logra consolidarse. Esto fue visible en la experiencia, donde la continuidad estuvo condicionada por esas variables (Cárdenas, 2025; Cassiani, 2025).

La segunda condición es el Equipo Base. No es un detalle organizativo, es el núcleo del proceso. La experiencia muestra que funciona cuando:

- Es interinstitucional (no concentrado en una sola entidad).
- Combina perfiles técnicos, sociales y territoriales.
- Mantiene continuidad en sus integrantes.

Cuando esto no ocurre — p. e., por ausencia de perfiles clave — el proceso pierde profundidad. La necesidad de contar con ciertos perfiles de manera permanente no es teórica sino una limitación concreta identificada en la experiencia (Cárdenas, 2025).

Un tercer factor es la articulación interinstitucional. La transferencia la presupone, pero no la produce automáticamente. Requiere un trabajo explícito. Sin esa articulación, el proceso se fragmenta y pierde conexión con la operación catastral.

En esa misma línea, la relación con el operador es crítica. La EIGV no sustituye el componente técnico, pero tampoco puede operar desconectada de él. Si no hay integración, lo pedagógico queda como un ejercicio paralelo sin incidencia en el proceso real.

Finalmente, la adaptación territorial. Aquí la experiencia es bastante consistente: lo que funciona no es la metodología en sí sino su adaptación. El uso de herramientas como la cartografía social o las simulaciones fueron efectivas porque se conectó con el conocimiento del territorio y con la experiencia del Equipo Base (Cárdenas, 2025).

En conjunto, estos factores pueden leerse como condiciones mínimas que dan viabilidad a la transferencia:

- Sin tiempo institucional, el proceso se fragmenta.
 - Sin Equipo Base consolidado, el aprendizaje no se sostiene.
- sin articulación, no hay conexión con la operación
sin adaptación territorial, la metodología pierde sentido

5.2. Decisiones clave para gestores catastrales

Si se lleva la experiencia al terreno de la decisión institucional, lo que aparece es bastante concreto en términos de decisiones que definen el alcance del proceso.

- La primera decisión es si existen realmente las condiciones para iniciar. Esto implica preguntarse, de manera directa:

- ¿Hay tiempo asignado al equipo o se espera que participe “cuando pueda”?
- ¿Existe respaldo institucional o depende de voluntades individuales?

Iniciar sin estas condiciones tiende a reducir la transferencia a un ejercicio formativo sin continuidad.

- La segunda decisión es cómo se configura el Equipo Base. La experiencia muestra que no funciona como agregación de personas sino como equipo. Esto implica asegurar:

- Diversidad de perfiles
- Continuidad en la participación
- Claridad en el rol dentro del proceso

- La tercera decisión es **cómo estructurar la transferencia**. Lo que funcionó en la experiencia no fue una secuencia de talleres, sino una lógica combinada:

- Formación
- Simulación (simulacro)
- Aplicación en contexto

El Simulacro, en particular, cumplió un papel clave porque permitió integrar roles y poner en juego el aprendizaje en condiciones cercanas a la implementación real (Ruiz Galindo, s.f., a).

- Otra decisión crítica es la **articulación con la operación catastral**. Esto no ocurre por diseño general sino por decisiones específicas del gestor:

- En qué momento del proceso entra la EIGV
- Cómo se conecta con el operador
- Qué función cumplen los productos pedagógicos

- Finalmente, está la decisión sobre **sostenibilidad**. La experiencia muestra que, si no se gestionan tiempos y cargas de trabajo, el proceso genera sobrecarga posterior a la formación (Cárdenas, 2025). Esto afecta directamente la continuidad.

A esto se suma un elemento transversal: la **necesidad de acompañamiento**. No como apoyo puntual, sino como condición para consolidar capacidades. La demanda de acompañamiento aparece de manera explícita en la experiencia y no puede considerarse un elemento accesorio (Cárdenas, 2025; Cassiani, 2025).

5.3. Decisiones de institucionalización

La transferencia no se convierte automáticamente en institucionalización sino que depende de decisiones explícitas del gestor catastral. Cuando no se institucionaliza la transferencia, el Equipo Base pierde cohesión, las capacidades se diluyen y el proceso no se replica más allá del piloto.

Institucionalizar implica:

- Formalizar el Equipo Base.
- Asignar responsabilidades claras.
- Incorporar la metodología en procesos institucionales.
- Asegurar recursos.

Esto es coherente con el rol del gestor catastral como responsable principal de la sostenibilidad del proceso.

También obliga a distinguir niveles. La transferencia desarrolla capacidades individuales, pero si no hay soporte organizacional, esas capacidades no se traducen en práctica institucional. Esta relación entre niveles — individual, organizacional y sistémico — atraviesa toda la experiencia.

Por eso, la institucionalización no es un resultado, es una decisión. Y además, una decisión exigente: implica reorganizar, asignar recursos y sostener el proceso en el tiempo.

5.4. Conclusiones

Lo que deja la experiencia es que la transferencia de la EIGV no consiste en aplicar una metodología sino en habilitar la capacidad institucional para hacerlo. Eso cambia el enfoque: la pregunta deja de ser “cómo replicar la EIGV” y pasa a ser “qué necesita la institución para poder sostenerla”.

En Valle del Cauca se mostró que es posible:

- Articular dimensiones técnicas y sociales.
- Generar aprendizaje institucional.
- Adaptar el proceso al territorio.

Pero también se mostró que nada de eso ocurre por inercia. Depende de condiciones, de decisiones y de la capacidad de sostener el proceso más allá del piloto. Por eso, la transferencia no puede entenderse como un producto que se entrega sino un proceso que cada institución tiene que reconstruir en su propio contexto, Y es en esa reconstrucción, no en la réplica, donde realmente se juega su viabilidad.



6

Síntesis operativa para la implementación de la transferencia de la EIGV

6.1. Decisiones clave para iniciar y sostener el proceso

1. **Decidir si existen condiciones reales para iniciar:** Antes de activar el proceso, es necesario verificar si la entidad puede asignar tiempo efectivo del equipo y garantizar continuidad. Iniciar sin estas condiciones tiende a reducir la transferencia a un ejercicio formativo sin implementación.
2. **Definir la conformación del Equipo Base como equipo institucional:** No se trata de convocar personas, sino de estructurar un equipo interinstitucional con roles claros, perfiles complementarios y participación sostenida.
3. **Definir la articulación con la operación catastral:** Es necesario establecer desde el inicio en qué momentos del proceso catastral se integra la EIGV, cómo se conecta con el operador y qué función cumplen los componentes pedagógicos.
4. **Definir el alcance del piloto:** El piloto no es una prueba aislada. Debe diseñarse como un espacio de integración entre formación, simulación y aplicación, con criterios claros de aprendizaje institucional.
5. **Definir el esquema de acompañamiento:** La experiencia muestra que el acompañamiento no es accesorio. Debe definirse si existirá, en qué momentos y con qué alcance, especialmente en la transición entre formación e implementación.
6. **Definir condiciones de sostenibilidad desde el inicio:** Antes de cerrar el proceso formativo, es necesario prever cómo se dará continuidad al trabajo del Equipo Base, evitando rupturas entre formación e implementación.

6.2. Condiciones mínimas de transferencia

- 1. Equipo Base interinstitucional activo:** Debe existir un equipo con diversidad de perfiles (técnicos, sociales, territoriales) y con participación sostenida.
- 2. Tiempo institucional asignado:** Las personas del Equipo Base deben contar con tiempo efectivo para participar en el proceso. La disponibilidad residual o fragmentada afecta directamente la continuidad.
- 3. Articulación interinstitucional funcional:** Deben existir espacios reales de coordinación entre las entidades involucradas. La transferencia no produce esta articulación por sí sola.
- 4. Relación operativa con el operador catastral:** El proceso debe estar conectado con la operación técnica. Sin esta conexión, la transferencia pierde funcionalidad.
- 5. Capacidad de adaptación territorial:** La metodología debe ajustarse a las condiciones del territorio. Su aplicación estandarizada reduce su efectividad.

6.3. Riesgos principales para gestionar

- 1. Fragmentación del Equipo Base:** Se presenta cuando la participación es intermitente o depende de personas individuales. Afecta la continuidad del proceso.
- 2. Desconexión con la operación catastral:** Ocurre cuando la EIGV se desarrolla como un proceso paralelo sin integración con el componente técnico.
- 3. Sobrecarga institucional posterior a la formación:** Se genera cuando no se planifican tiempos y recursos para la fase de implementación, afectando la continuidad.
- 4. No institucionalización del proceso:** Implica la pérdida progresiva de capacidades y la imposibilidad de replicar la experiencia en otros territorios.

6.4. Lista de verificación

Antes, durante y después de la transferencia, la EIGV y los gestores pueden utilizar esta lista como una referencia rápida:

Antes de iniciar la transferencia

- ¿Existe tiempo institucional asignado al Equipo Base?
- ¿El equipo está conformado con perfiles diversos y roles claros?
- ¿Hay respaldo institucional explícito para el proceso?

Durante la transferencia

- ¿Se mantiene la participación sostenida del equipo?
- ¿Existe articulación efectiva entre entidades?
- ¿El proceso está conectado con la operación catastral?
- ¿Se están adaptando las metodologías al contexto territorial?

Después del proceso formativo

- ¿Existe un plan para la continuidad del Equipo Base?
- ¿Se han definido responsabilidades institucionales?
- ¿Se han asignado recursos para la implementación?
- ¿Se cuenta con acompañamiento para la fase de implementación?



Referencias documentales consultadas

Publicaciones revisadas

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH. (2015).

Gestión de la cooperación en la práctica: Diseñar cambios sociales con Capacity WORKS. Springer Gabler. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-07889-8>



Instituto Geográfico Agustín Codazzi. (2024a). Venga y le cuento... Aprendizajes para la institucionalización del desarrollo de capacidades de participación a través de la Escuela Intercultural Geografía para la Vida – Catastro Multipropósito [Informe de sistematización]. Instituto Geográfico Agustín Codazzi. Recuperado de: <https://www.igac.gov.co/sites/default/files/2025-04/Venga%20y%20le%20cuento%201.pdf>



Instituto Geográfico Agustín Codazzi. (2024b). Procedimiento de Diálogo e Interlocución Social con Enfoque Intercultural (PDI) (Código PC-GCT-04; Versión 1). <https://www.igac.gov.co/>



Módulos de formación de la Escuela Intercultural Geografía para la Vida Instituto Geográfico Agustín Codazzi – IGAC (2023). *Presentación de la Escuela Intercultural Geografía para la Vida – Catastro Multipropósito. Módulo 1*. Bogotá, Colombia: IGAC. Disponible en: https://escuelaintercultural.igac.gov.co/files/Modulo_1.pdf



Instituto Geográfico Agustín Codazzi – IGAC (2023). *Marco político y bases conceptuales de la Operación Catastral Multipropósito con enfoque intercultural y de género. Módulo 2*. Bogotá, Colombia: IGAC. Disponible en: https://escuelaintercultural.igac.gov.co/files/Modulo_2.pdf



Instituto Geográfico Agustín Codazzi – IGAC (2023). *Conceptos cartográficos y diálogo social en la Operación Catastral Multipropósito. Módulo 3*. Bogotá, Colombia: IGAC. Disponible en: https://escuelaintercultural.igac.gov.co/files/Modulo_3.pdf



Instituto Geográfico Agustín Codazzi – IGAC (2023). *Recopilación de información física y de conflictividades en la Operación Catastral Multipropósito. Módulo 4.* Bogotá, Colombia: IGAC. Disponible en: https://escuelaintercultural.igac.gov.co/files/Modulo_4.pdf



Instituto Geográfico Agustín Codazzi – IGAC (2023). *Cartografía y captura de datos espaciales e inclusión de enfoques diferenciales y de género en la Operación Catastral Multipropósito. Módulo 5.* Bogotá, Colombia: IGAC. Disponible en: https://escuelaintercultural.igac.gov.co/files/Modulo_5.pdf



Instituto Geográfico Agustín Codazzi – IGAC (2023). *Herramientas para la identificación inicial y análisis de conflictos con relación al Catastro Multipropósito. Módulo 6.* Bogotá, Colombia: IGAC. Disponible en: https://escuelaintercultural.igac.gov.co/files/Modulo_6.pdf



Instituto Geográfico Agustín Codazzi – IGAC (2023). *Cartilla pedagógica introductoria a técnicas y herramientas para promover la participación social en el Catastro Multipropósito. Módulo 7.* Bogotá, Colombia: IGAC. Disponible en: https://escuelaintercultural.igac.gov.co/files/Modulo_7.pdf



Instituto Geográfico Agustín Codazzi – IGAC (2024). *Formación de formadores y formadoras para la participación comunitaria en el Catastro Multipropósito. Módulo 8.* Bogotá, Colombia: IGAC. Disponible en: https://escuelaintercultural.igac.gov.co/files/Modulo_8.pdf

Documentación no publicada

Instituto Geográfico Agustín Codazzi (2024). Módulo 10: Reconocimiento Predial [material de formación de formadores, versión en preparación, inédito]. IGAC / Proyecto Paz Rural - GIZ.



Proyecto Paz Rural – GIZ & Escuela Intercultural de Geografía para la Vida. Ayuda memoria – Reunión de planeación para el taller de diseño del proceso transferencia de la EIGV en Valle del Cauca. (2024, 16 de octubre).

Proyecto Paz Rural – GIZ & Escuela Intercultural de Geografía para la Vida (2025a). *Diseño de transferencia de la Escuela Intercultural Geografía para la Vida a Valle del Cauca* [Presentación en PowerPoint inédita]. Santiago de Cali, Colombia.

Proyecto Paz Rural - GIZ (2025b). *Eventos clave promovidos / asesorados: Periodo enero a diciembre 2025* [Base de datos de asistencia a talleres de transferencia de la EIGV en el Valle del Cauca, archivo Excel inédito]. Proyecto Paz Rural - GIZ,

Santiago de Cali, Colombia.

Proyecto Paz Rural - GIZ (2025c). *Proceso de transferencia VdC* [Esquema visual del proceso de transferencia de la Escuela Intercultural Geografía para la Vida en Valle del Cauca, cartel de taller inédito]. Santiago de Cali, Colombia.

Proyecto Paz Rural - GIZ (noviembre de 2025d). *Proceso de transferencia de la Escuela Intercultural Geografía para la Vida en Valle del Cauca (versión actualizada)* [Esquema visual del proceso de transferencia, documento Word inédito]. Santiago de Cali, Colombia.

Proyecto Paz Rural - GIZ (s. f.). *Propuesta de trabajo para la sesión sobre el problema de la tierra en Colombia, actores en la OCM, diálogo social y enfoques en la operación del Catastro Multipropósito* [Guion metodológico inédito en formato Excel]. Proyecto Paz Rural - GIZ, Santiago de Cali, Colombia.

Secretaría de Paz Territorial y Reconciliación; Secretaría de Desarrollo Rural; Unidad Administrativa Especial de Catastro del Valle del Cauca (UAEC); GIZ Paz Rural; Instituto Geográfico Agustín Codazzi. (2025). Ejercicio de homologación de perfiles para la conformación del Equipo Base EIGV – Valle del Cauca [Documento de trabajo no publicado].

Informes del Equipo Consultor sobre resultados del piloto en Yumbo

Cárdenas, F. (2025b, agosto). *Concepto pedagógico con las orientaciones en temas geográficos para la transferencia de conocimientos de la Escuela Intercultural Geografía para la Vida a entidades nacionales y regionales del Valle del Cauca*. Documento inédito. Proyecto Paz Rural – GIZ / Escuela Intercultural de Geografía para la Vida.

Cárdenas, F. (s.f., a). *Ciclo de profundización: Transferencia de la EIGV al Equipo Base de Valle del Cauca. Resultados del proceso formativo desde el componente geográfico*. Documento inédito. Proyecto Paz Rural – GIZ / Escuela Intercultural de Geografía para la Vida.

Cárdenas, F. (2025). *Resultados del proceso formativo y la implementación del piloto, experiencias de aprendizajes sistematizadas con las recomendaciones, lecciones aprendidas para la Transferencia, que incluyan el abordaje del componente geográfico desde el contexto local*. Documento inédito. Proyecto Paz Rural – GIZ / Escuela Intercultural de Geografía para la Vida.

Cassiani, Y. (2025). *Documento que compile los resultados del proceso formativo, y la implementación del piloto, experiencias de aprendizajes sistematizadas, con*

las recomendaciones, lecciones aprendidas para la Transferencia, que incluyan el abordaje de aspectos jurídicos desde el contexto local y con enfoque diferencial.
Documento inédito. Proyecto Paz Rural – GIZ / Escuela Intercultural de Geografía para la Vida.

Cassiani, Y. (s.f., a). *Resultados observados del componente jurídico en el proceso formativo con entidades territoriales del Valle del Cauca.* Documento inédito. Proyecto Paz Rural – GIZ / Escuela Intercultural de Geografía para la Vida.

Cassiani, Y. (s.f., b). *Concepto pedagógico con las orientaciones en temas jurídicos para la transferencia de conocimientos de la Escuela Intercultural de Geografía para la Vida.* Documento inédito. Proyecto Paz Rural – GIZ / Escuela Intercultural de Geografía para la Vida.

Pérez Alarcón, J. S. (2025, 15 de septiembre). *Ciclo de profundización: Transferencia de la EIGV al Equipo Base de Valle del Cauca. Resultados del proceso formativo desde el componente social.* Documento inédito. Proyecto Paz Rural – GIZ / Escuela Intercultural de Geografía para la Vida.

Ruiz Galindo, O. M. (s.f., a). *Reflexión sobre los talleres de formación desarrollados en el Valle del Cauca. Informe de sistematización del proceso formativo.* Documento inédito. Proyecto Paz Rural – GIZ / Escuela Intercultural de Geografía para la Vida.

Ruiz Galindo, O. M. (s.f., b). *Informe de sistematización del proceso formativo [componente catastral].* Documento inédito. Proyecto Paz Rural – GIZ / Escuela Intercultural de Geografía para la Vida.



Guiones de talleres

Guion Técnicas de Participación (27-28.11.24) [Guion de trabajo interno]. Proyecto GIZ Paz Rural.

Guion de Contexto del Valle del Cauca (26.02.25) [Guion de trabajo interno]. Proyecto GIZ Paz Rural.

Guion de Inmersión - Propuesta de trabajo (29-30.04.25) [Documento de trabajo]. Proyecto GIZ Paz Rural.

Guion Profundización Taller 1-2: Alistamiento y Profundización (22-23.05.25) [Guion de taller no publicado]. Proyecto GIZ Paz Rural.

Guion Profundización Taller 3-4: Auxiliares y Reconocedores (03-04.06.25) [Guion de

taller no publicado]. Proyecto GIZ Paz Rural.

Guion Profundización Taller 5: Simulacro (24.06.25) [Guion de taller no publicado].
Proyecto GIZ Paz Rural.

Guion del piloto No 1 – Taller de inmersión Yumbo (24.07.25) [Guion de taller no publicado]. Proyecto GIZ Paz Rural.

Guion del piloto No 2 – Taller 1 de sensibilización con comunidades de Yumbo (23.08.25) [Guion de taller no publicado]. Proyecto GIZ Paz Rural.

Guion del piloto No 2 – Taller 3 Formación de promotores comunitarios en Yumbo (28.08.25) [Guion de taller no publicado]. Proyecto GIZ Paz Rural.

Guion – Taller de diálogo social en temas catastrales (11.09.25) [Guion de taller no publicado]. Proyecto GIZ Paz Rural.

Guion – Taller de sensibilización sobre catastro multipropósito para el sector industrial de Yumbo (12.09.25) [Guion de taller no publicado]. Proyecto GIZ Paz Rural.

Fotodocumentación de talleres

Abad, J. M. (2024, 20 de noviembre). Taller para diseño del proyecto de cambio: Transferencia de la Escuela Intercultural Geografía para la Vida – IGAC a Valle del Cauca. Fotodocumentación del taller. Documento inédito, Proyecto Paz Rural – GIZ e IGAC, Cali, Colombia.

Abad, J. M. (2024, 27–28 de noviembre). Taller de introducción a técnicas para promover la participación comunitaria. Fotodocumentación del taller. Documento inédito, Programa Paz Rural – GIZ, Cali, Colombia.

Cárdenas, F., Pérez, J. S., Ruiz, M., & Cassiani, Y. (2025, 22 – 23 de mayo de 2025). Fotodocumentación ciclo de profundización: transferencia de conocimientos de la EIGV al Equipo Base Valle del Cauca. Talleres 1 y 2. Documento inédito, Proyecto Paz Rural – GIZ, Santiago de Cali, Colombia.

Cárdenas, F., Pérez, J. S., Ruiz, M., & Cassiani, Y. (2025, 24–25 de junio de 2025). Fotodocumentación ciclo de profundización: transferencia de conocimientos EIGV al Equipo Base Valle del Cauca. Taller 5 y 6: Simulacro Módulo 1 de la EIGV. Documento inédito, Proyecto Paz Rural – GIZ, Santiago de Cali, Colombia.

- Cárdenas, F., Ruiz, M., Pérez, J. S., & Cassiani, Y. (03 – 04 de junio de 2025).
Fotodocumentación ciclo de profundización para la transferencia de conocimientos de la EIGV al Equipo Base Valle del Cauca, talleres 3 y 4. Documento inédito, Proyecto Paz Rural – GIZ, Santiago de Cali, Colombia.
- Equipo Consultor GIZ (11 de septiembre de 2025). *Fotodocumentación taller Catastral – Valle Avanza* [Documento inédito]. Proyecto GIZ Paz Rural.
- Equipo Consultor GIZ (29 de agosto de 2025). *Fotodocumentación piloto taller #2 de Promotores Comunitarios Yumbo* [Documento inédito]. Proyecto GIZ Paz Rural.
- Equipo Consultor GIZ. (24 de julio de 2025). *Fotodocumentación piloto taller de Inmersión de la Escuela Intercultural de Geografía para la Vida con la Alcaldía de Yumbo* [Documento inédito]. Proyecto GIZ Paz Rural.
- Equipo Consultor GIZ. (28 de agosto de 2025). *Fotodocumentación piloto taller #1 - Sensibilización Comunidad Yumbo* [Documento inédito]. Proyecto GIZ Paz Rural.
- Peña Nieto, A., Gómez Navarro, J. A., & Fernández Fernández, L. (26 de febrero de 2025). Panorama colaborativo sobre el contexto territorial del Valle del Cauca en el marco del proceso de transferencia de la Escuela Intercultural Geografía para la Vida [Memoria no publicada]. Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, Proyecto Paz Rural, Cali, Colombia.



ANEXO 1. Estructura de la Matriz de Roles y Responsabilidades

1.1. Versión base

Nº	Fase principal (A/P/PI)	Espacio de articulación / decisión	Nivel (Nac/Depto/Mpio/Comunitario)	Actor(es) que participan	¿Quién convoca?	¿Quién facilita?	¿Quién toma decisiones? (y sobre qué)	¿Quién hace seguimiento? (a qué y cómo)	Otros roles específicos (p.ej. aporta info técnica, garantiza enfoque diferencial, gestiona recursos)	Productos / evidencias asociados (actas, guiones, protocolos, bases de datos, etc.)
1										
2										
3										
...										

Claves:

- **Fase principal (A/P/PI):**
 - A = Alistamiento (gobernanza y marco)
 - P = Profundización (consolidación de capacidades)
 - PI = Pilotaje (contraste y ajuste territorial)
- **Espacio de articulación / decisión**
 - Ejemplos típicos:
 - Comité Intersectorial para la implementación del Catastro Multipropósito Participativo
 - Equipo IGAC – EIGV (nivel nacional/departamental)
 - Mesa Técnica Departamental con Gobernación y operadores catastrales
 - Equipo Base Municipal (catastro, planeación, paz/convivencia, TIC, etc.)
 - Mesa de Diálogo con organizaciones comunales y otros actores comunitarios
 - Espacio de coordinación con el operador catastral
- **Roles clave en cada espacio** (coinciden con lo que plantea el documento):
 - Convoca: quién invita, fija fecha y asegura la presencia de los actores.
 - Facilita: quién conduce la sesión, cuida la metodología y el enfoque pedagógico.

- Toma decisiones: quién tiene mandato para decidir qué (agenda, contenidos, pilotos, tiempos, ajustes de guiones, etc.).
- Hace seguimiento: quién recoge acuerdos, verifica cumplimiento y articula con la siguiente fase.

- **Otros roles específicos** (coherentes con los pilares del modelo):
 - Aporta insumos técnicos (normativa, cartografía, bases de datos).
 - Garantiza enfoque de género y enfoque intercultural.
 - Administra bases de datos y protocolos de protección de datos.
 - Gestiona recursos logísticos y financieros para la transferencia.

2. Uso

2.1. Preparación

- Seleccionar los espacios de decisión ya descritos en el documento (nivel departamental, municipal y comunitario).
- Visualizar la matriz: columnas = Convoca, Facilita, Decide, Hace seguimiento, Otros roles, Productos.
- Preparar tarjetas metaplan de colores.

2.2. Ejercicio en plenaria o grupos

- **Paso 1 – Identificar espacios:** En plenaria, acuerdan los espacios de articulación / decisión que existen (o deberían existir) en el Valle / municipio.
- **Paso 2 – Completar por espacio:** Trabajo en subgrupos; cada grupo toma uno o dos espacios y completa la ficha por espacio usando tarjetas metaplan.
- **Paso 3 – Ubicar las tarjetas en la matriz grande:** Los grupos pegan sus tarjetas en la matriz de modo que sea visible:

En qué espacio están.

- Quién convoca/facilita/decide/da seguimiento.
- Qué productos se esperan.



Paso 4 – Revisar vacíos y solapamientos

- En plenaria, se leen las tarjetas y se complementan:
 - ¿Hay espacios sin responsable de convocatoria?
 - ¿Hay decisiones sin actor claro?
 - ¿Quién garantiza de verdad los enfoques de género e interculturalidad?
 - ¿Quién cuida la protección de datos?

Paso 5 – Cierre

Se acuerda que la matriz se actualiza en cada fase (Alistamiento, Profundización, Pilotaje) y se deja explícito quién será responsable de mantenerla viva.

ANEXO 2: Guion de simulacro integral

- **Nombre del taller:** Taller #5 – Simulacro Módulo 1 EIGV



- **Fase:**

Profundización para la transferencia de la EIGV al Gestor Catastral Valle del Cauca



- **Duración:**

2 días, de 08.00 a 17.00



- **Objetivo general del taller**

Fortalecer las capacidades del Equipo Base para diseñar, implementar y evaluar el Módulo 1 de la EIGV en contexto real (Municipio donde se iniciará la OCM), mediante un simulacro integral que combine precisión técnica, enfoque pedagógico, participación comunitaria y aplicación de enfoques diferenciales (género, intercultural, territorial, étnico).



- **Resultados esperados del taller**

Al finalizar el simulacro, el Equipo Base:

- Tiene claridad sobre el marco institucional de la OCM y el lugar de la EIGV, así como los niveles de interlocución del PDI.
- Ha identificado el paso a paso del alistamiento para la entrada a la comunidad en el municipio piloto de (nombre del municipio).
- Ha profundizado en sus capacidades para elaborar guiones y facilitar el Módulo 1 con comunidades diversas.

- Ha realizado un simulacro integral con roles diferenciados (técnicos, promotores, representantes comunitarios, autoridades étnicas) y ha recibido retroalimentación asertiva.
- Cuenta con insumos concretos para el plan de trabajo del piloto de la EIGV en (nombre del municipio).

• Roles clave en el taller



- Equipo Formador / Consultor: diseño metodológico, conducción de momentos clave, síntesis y evaluación con lentes de precisión técnica y enfoques diferenciales.
- Equipo Base: participantes principales; asumen roles técnicos y de facilitación en el simulacro.
- Actores Invitados (Gestor, Operador, Secretaría de Paz, IGAC): insumos técnicos e institucionales.

2. Diseño pedagógico del simulacro integral

2.1. Roles diferenciados durante el simulacro

En el simulacro del Módulo 1, las personas participantes asumen tres tipos de roles:

- Equipo facilitador técnico (Equipo Base)
- Roles internos:
 - Técnico/a catastral.
 - Profesional social.
 - Profesional jurídico.
 - Geógrafo/a.
- Responsabilidad: conducir el Módulo 1 con la “comunidad” como si estuvieran en el piloto.
- Promotores/as / Enlace comunitario: actúan como personas que ya tienen cierta formación previa y ayudan a traducir lenguaje técnico al comunitario, dinamizan la participación y detectan tensiones.
- Comunidad con enfoque diferencial

Representantes de:

- Juntas de Acción Comunal / líderes veredales.
- Mujeres rurales.
- Jóvenes rurales.
- Víctimas del conflicto.

- Autoridades étnicas (cabildos indígenas, consejos comunitarios afrodescendientes, otras autoridades propias).
 - Cada persona recibe una tarjeta de rol con una breve descripción de su interés, preocupaciones y condiciones para participar en la EIGV.

2.2. Evaluación durante el simulacro

El Equipo Formador observa y retroalimenta usando dos lentes:

- Precisión técnica:
 - Conceptos de Catastro Multipropósito, diferencia con catastro tradicional, lugar de la EIGV en la OCM.
 - Coherencia con normativa y procedimientos del Gestor Catastral.
 - Claridad y corrección en las explicaciones, uso de ejemplos pertinentes al contexto del piloto.
- Aplicación de enfoques diferenciales:
 - Lenguaje comprensible y no discriminatorio.
 - Visibilización de mujeres, jóvenes, pueblos étnicos y víctimas.
 - Manejo respetuoso de tensiones y posibles conflictos.
 - Sensibilidad frente a memorias del conflicto y desigualdades territoriales.

Se utilizan fichas de observación simples (una por equipo simulador), con tres bloques:

- Qué funcionó bien en términos técnicos.
- Qué funcionó bien en términos de enfoque diferencial.
- Qué ajustar para el piloto.

3. Guion detallado – Día 1

Momento 1. Bienvenida y encuadre del simulacro



• Tiempo:

08:00 – 08:40 (40 min)



Objetivo:

Dar la bienvenida, ubicar el Taller 5 en el ciclo de transferencia, activar el reconocimiento de capacidades del Equipo Base y revisar acuerdos de trabajo.

Desarrollo paso a paso

- Apertura institucional (5 min)
- Reconociendo nuestras capacidades (15 min)

- Se explica que el simulacro requiere varios roles técnicos en el Equipo Base de la EIGV: catastral, social, jurídico, geográfico.
- Se pide a cada persona que identifique, según sus capacidades, cuál de estos roles puede asumir.
- Cada participante escribe su rol en una tarjeta (2 min).
- Se forman grupos por rol (catastral, social, jurídico, geográfico).

En cada grupo:

- Comparten brevemente qué capacidades tienen para cumplir ese rol en el Equipo Base.
- Escriben en tarjetas las capacidades clave que los caracterizan como rol (8 min).
- La facilitación recoge las tarjetas y las organiza en un tablero por rol (5 min), de modo que se vea el “mapa de capacidades” del Equipo Base.
- Recordatorio del ciclo de transferencia (5 min)
- El Equipo Formador presentan el ciclo de transferencia (alistamiento, profundización, pilotaje) usando cartelera.
- Señalan el lugar del Taller 5 como “ensayo general” del Módulo 1, antes del piloto.
- Visualización de objetivos y agenda (5 min)
 - Se presentan objetivos del taller y la agenda del día.
 - Se subraya que el foco está en practicar el Módulo 1 con enfoque diferencial y recibir retroalimentación.
- Revisión de acuerdos de trabajo (10 min)
 - Una persona del rol “social” facilita la validación de acuerdos de convivencia: participación, escucha respetuosa, tiempos, manejo de tensiones.
 - Se ajustan o agregan acuerdos que las personas consideren necesarios para el simulacro.



Momento 2. Marco institucional: EIGV en la OCM y contexto del piloto



• Tiempo:

08:40 – 09:40 (60 min)



• Objetivo:

Alinear al Equipo Base sobre el marco institucional de la OCM, la ubicación de la EIGV y los niveles de interlocución del PDI en (el municipio donde se realizará la OCM).

Desarrollo paso a paso

- Presentación del proceso de OCM y lugar de la EIGV (20 min)
- Fases de la OCM del Gestor Catastral.
- Cómo se inserta el PDI y dónde se ubica la EIGV como proceso formativo clave.
- Roles esperados de los PAR (promotores, auxiliares, reconocedores comunitarios) en la operación.
- Se subrayan los puntos más relevantes para el Módulo 1 (entrada a comunidad, construcción de confianza, difusión de información).
- Articulación con la Secretaría de Paz (10 min)
 - Se presentan metas del PDD relacionadas con paz territorial y gestión de calidad.
 - Se explica cómo la EIGV se articula con estos objetivos, especialmente en contextos de conflicto y vulneración de derechos.
- Reflexión dialogada (30 min)
 - Preguntas orientadoras en plenaria:
 - ¿Qué implica para el Equipo Base que la EIGV esté “metida” en la OCM y no sea un proceso paralelo?
 - ¿Qué responsabilidades concretas tienen los PAR en este marco?
 - Se recogen en tarjetas ideas clave sobre la relación entre EIGV, PAR y OCM, identificando oportunidades y riesgos.

Momento 3. Elementos clave para diseñar un guion



• Tiempo:

09:40 – 10:30 (50 min)



• Objetivo:

Identificar criterios comunes para diseñar guiones del Módulo 1, integrando contexto, enfoque pedagógico y enfoques diferenciales.

85

Desarrollo paso a paso

- Lluvia de ideas (20 min)
 - Se plantea la pregunta generadora: “¿Qué se necesita saber y definir para diseñar un guion del Módulo 1?”
 - Las personas aportan ideas (duración, objetivos, secuencia, actividades, materiales, enfoque de género/intercultural, etc.).

- Se escriben y organizan ideas en tarjetas en una cartelera con el esquema: Objetivos – Contenidos – Metodología – Enfoques – Evaluación.
- Experiencias del Equipo Formador (10 min)
- Se comparten brevemente cómo han preparado guiones de la EIGV:
 - Uso del contexto (información sobre veredas, actores, riesgos, antecedentes de conflicto).
 - Ajuste de dinámicas a condiciones logísticas y culturales.
 Visualizan “tips” prácticos.
- Preguntas y respuestas (20 min)
- Espacio para dudas sobre cómo traducir contexto en actividades concretas.
- Se subraya la importancia de nombrar y cuidar el enfoque diferencial desde el guion.

Momento 4. Pausa



- **Tiempo:** 10:30 – 10:45 (15 min)

Momento 5. Contexto de (municipio) para el Módulo 1



- **Tiempo:**
10:45 – 11:30 (45 min)



Objetivo:

Alinear una imagen compartida del contexto de (municipio) como base para el simulacro del Módulo 1.



Desarrollo paso a paso

- Mapa de veredas (10 min)
 - Se presenta mapa de veredas / municipio donde se hará la actualización catastral.
 - Se señalan accesos, distancias, condiciones de movilidad, riesgos físicos, etc.
- Actores y organización comunitaria (10 min)
 - Se presenta información sobre población, organizaciones, instancias de participación (mesas de paz, víctimas, mujeres, jóvenes, étnicas).
- Complemento colectivo (25 min)

- En plenaria, se complementa información sobre uso del suelo, conflictos por tierra, infraestructura para desarrollar la EIGV.
- Se construye una lista de aspectos del contexto que deben aparecer en el guion (ej. formas de nombrar el territorio, temores frecuentes frente al catastro, actores clave a invitar, etc.).

Momento 6. Módulo 1: temas, roles y responsabilidades



• Tiempo:

11:30 – 13:00 (90 min)



• Objetivo:

Revisar los temas del Módulo 1, asociarlos a roles del Equipo Base y acordar responsabilidades para el simulacro y el piloto.

Desarrollo paso a paso

- Presentación del Módulo 1 (30 min)
 - Se presentan los temas del Módulo 1 (bienvenida y acuerdos, sociometría, expectativas y temores, CM vs catastro tradicional, la EIGV, etc.), enfatizando que es un referente, no una camisa de fuerza.
 - Se muestran ejemplos de dinámicas que pueden usarse, y se discute cómo adaptarlas al contexto del piloto.
- Reflexión participativa (30 min)
 - Preguntas:
 - ¿Qué temas se sienten más fuertes para facilitar?
 - ¿Qué temas necesitan más apoyo técnico o pedagógico?
 - Se recogen en tarjetas percepciones de confianza, dudas, vacíos.
- Acuerdo sobre roles y responsabilidades (30 min)
 - Se vuelven a formar 4 grupos por rol técnico (catastral, social, jurídico, geográfico).
 - Cada grupo identifica qué temas del Módulo 1 lideraría en el piloto y qué tipo de dinámica podría usar.
 - Se aclara que en este momento no se diseña aún el detalle del paso a paso, solo la responsabilidad por temas.
 - El Equipo Formador se distribuye para apoyar la reflexión de cada grupo.

Momento 7. Almuerzo

• Tiempo:

13:00 – 14:00 (60 min)

Momento 8. Preparación del simulacro del Módulo 1



• Tiempo:

14:00 – 16:45 (170 min)



• Objetivo:

Diseñar en equipos el guion del simulacro del Módulo 1 para (municipio), definiendo roles de facilitación, promotores y comunidad diferenciada.

Desarrollo paso a paso

- Conformación de equipos mixtos (10 min)
 - En cada grupo por rol técnico, las personas se numeran del 1 al 4.
 - Se forman 4 equipos, cada uno con representación de los 4 roles técnicos (técnico catastral, social, jurídico, geográfico).
 - El Equipo Formador sugiere el tema/prioridad de simulacro para cada equipo, de modo que se cubran todos los bloques del Módulo 1.
- Introducción a los roles del simulacro (20 min)
 - Se explica que en el simulacro del día siguiente habrá:
 - Equipo facilitador técnico (el equipo que presenta).
 - Promotores que ayudan a conectar con la comunidad.
 - Comunidad con roles diferenciados (mujeres, jóvenes, autoridades étnicas, JAC, víctimas).
 - Se presentan ejemplos de tarjetas de rol de comunidad, indicando: quién es, qué le preocupa del catastro, qué espera de la EIGV.
- Diseño del guion por grupos (140 min)
 - Cada grupo:
 - Toma como referencia el guion base del Módulo 1 y el contexto del piloto, y define:
 - Objetivo del bloque que va a facilitar.
 - Secuencia de actividades y tiempos.
 - Materiales y apoyos logísticos.
 - Quién asume qué rol técnico (quién habla, quién anima, quién observa, quién toma nota).
 - Cómo incorpora el enfoque de género e intercultural en su bloque (ej. ejemplos, forma de hacer preguntas, distribución de la palabra).
 - El Equipo Formador acompaña a cada equipo, revisando que el guion:
 - Sea técnicamente correcto.



- Tenga pasos claros.
- Nombre explícitamente cómo se reconoce la diversidad de la comunidad.
- Cierre breve del día (10–15 min)
- Cada equipo comparte en una frase qué parte del simulacro le genera más entusiasmo y cuál le genera más reto.

Momento 9. Cierre y valoración del Día 1



• Tiempo:

16:45 – 17:00 (15 min)



• Objetivo:

Valorar el avance del día y recoger insumos para ajustes del simulacro.

Desarrollo paso a paso

Evaluación por puntos en una matriz de aspectos a valorar (preparación técnica, claridad de roles, comprensión del contexto del municipio, trabajo en equipo).

Cada participante marca su valoración y deja un comentario breve en tarjetas.

4. Guion detallado – Día 2

Momento 1. Hilo conductor



• Tiempo:

08:00 – 08:15 (15 min)



• Objetivo:

Recuperar los contenidos clave del día anterior y activar al grupo.

Desarrollo paso a paso

- Se conforma un círculo y se pide a las personas que se enumeren.
 - Se dice un número, y la persona correspondiente tiene 5 segundos para nombrar un tema trabajado el día anterior.
 - En una segunda ronda, se preguntan aspectos del contexto del municipio, relevantes para el guion.
 - En una tercera ronda, se mencionan veredas del municipio donde se hará la OCM.

Momento 2. Aspectos clave para una retroalimentación asertiva



• Tiempo:

08:15 – 08:50 (35 min)



• Objetivo:

Construir criterios compartidos para dar y recibir retroalimentación durante el simulacro.

Desarrollo paso a paso

- Preguntas orientadoras (20 min)
 - En plenaria:
 - ¿Qué es retroalimentar?
 - ¿Para qué sirve en un equipo que se prepara para ir a territorio?
 - ¿Qué se debe cuidar al dar retroalimentación?
 - ¿Qué se debe cuidar al recibirla?
 - Se visualizan ideas en tarjetas.
- Organización de criterios (15 min)
 - El Equipo Formador organiza las tarjetas en dos columnas:
 - Buenas prácticas para dar retroalimentación.
 - Buenas prácticas para recibir retroalimentación.
 - Se acuerda que durante el simulacro se aplicarán estos criterios, evitando juicios personales y centrando la conversación en aprendizajes.

Momento 3. Preparación inmediata del simulacro y asignación de roles



• Tiempo:

08:50 – 09:10 (20 min)



• Objetivo:

Asegurar que todas las personas tengan claro su rol (facilitador/a técnico/a, promotor/a, miembro de comunidad, observador/a).

Desarrollo paso a paso

- Recordatorio de estructura del simulacro (5 min)
 - Se recuerda que cada equipo tendrá:
 - Un bloque de presentación del Módulo 1 (el segmento que le correspondió).
 - “Comunidad” conformada por las personas de los otros equipos, que actuarán según tarjetas de rol.
 - Tiempo total por equipo: 45 min de simulacro + 30 min de retroalimentación.
- Entrega de tarjetas de rol (10 min)
 - El Equipo Formador reparte:
 - Tarjetas de rol comunitario (mujer rural, líder de JAC, joven, autoridad étnica, víctima, etc.) a quienes harán de comunidad.
 - Tarjetas de promotor/a, a una o dos personas que harán de puente entre Equipo Base y comunidad.
- Se explican brevemente las expectativas de cada rol (qué tipo de preguntas pueden hacer, qué preocupaciones tienen).
- Asignación de observadores/as (5 min): Algunas personas (incluyendo miembros del Equipo Formador) asumen el rol de observadores con fichas de observación, divididos en dos lentes:
 - Precisión técnica.
 - Enfoques diferenciales y pedagógicos.

Momento 4. Simulacro del Módulo 1 – Bloques 1 y 2



Tiempo aproximado:

09:10 – 10:45 (95 min)



Responsables:

Equipo Base en grupos, Equipo Formador

Desarrollo paso a paso por equipo (se repite la secuencia para cada uno):

- Introducción (5 min)
 - El equipo presenta brevemente su bloque: objetivo, secuencia, tiempo estimado.
- Desarrollo del bloque del Módulo 1 (35–40 min)
 - El equipo facilita el tema asignado (ej. Bienvenida, agenda y acuerdos / Sociometría), conduciendo la sesión como si estuvieran con la comunidad en el municipio.

- La comunidad actúa según sus tarjetas de rol, haciendo preguntas, expresando dudas o resistencias propias de su personaje.
- Promotores/as ayudan a traducir lenguaje técnico y a animar la participación.
- Retroalimentación (30 min)
 - Autoevaluación del equipo (10 min):
 - ¿Qué logramos técnicamente?
 - ¿Dónde sentimos dificultad con los enfoques diferenciales?
 - Voces de la comunidad (10 min):
 - ¿Cómo se sintieron como comunidad?
 - ¿Qué fue claro? ¿Qué no?
 - Devolución del Equipo Formador (10 min):
 - Se comparten 2–3 hallazgos sobre precisión técnica.
 - Se subrayan 2–3 hallazgos sobre enfoque de género e intercultural, lenguaje, manejo de tensiones.
 - Un miembro del Equipo Formador llena una ficha de observación que se entregará luego al equipo.
 - Así se cubren, por ejemplo, los temas:
 - Grupo 1 del Equipo Base 1: Bienvenida, agenda, acuerdos.
 - Grupo 2 del Equipo Base: Sociometría.

Momento 5. Pausa



- **Tiempo:** 10:45 – 11:00 (15 min)



Momento 6. Simulacro del Módulo 1 – Bloques 3 y 4



- **Tiempo aproximado:**

11:00 – 12:30 (90 min)

- **Responsables:** Equipos 3 y 4, Equipo Formador
Misma estructura que el momento anterior, ahora con:
 - Grupo 3 del Equipo Base: Expectativas y temores frente al CM; explicación de qué es el CM y diferencia con catastro tradicional.
 - Grupo 4 del Equipo Base: Presentación de la EIGV (sentido, etapas, compromisos de participación).

Momento 7. Almuerzo



Tiempo: 12:30 – 13:30 (60 min)

Momento 8. Reflexión general sobre el simulacro



Tiempo:

13:30 – 14:15 (45 min)



Objetivo:

Extraer aprendizajes clave del simulacro para fortalecer el piloto.

Desarrollo paso a paso

- Ronda de sensaciones (15 min)
 - Preguntas en plenaria:
 - ¿Cómo se sintieron facilitando / como promotores / como comunidad?
 - ¿Qué actividades podrían salir mal con una comunidad real y cómo anticiparse?
 - Aprendizajes sobre retroalimentación (15 min)
 - ¿Qué aprendimos al dar y recibir retroalimentación?
 - ¿Qué tipo de comentarios fueron más útiles?
 - Identificación de 3–4 aprendizajes clave (15 min)
- El Equipo Formador sintetiza en cartelera:
 - Un aprendizaje técnico (sobre contenidos).
 - Un aprendizaje pedagógico (sobre dinámica y tiempos).
 - Un aprendizaje de enfoque (sobre género, interculturalidad, conflicto).

Momento 9. Plan de trabajo para el piloto de la EIGV



Tiempo:

14:15 – 16:00 (105 min)



Objetivo:

Definir un plan de trabajo concreto para el piloto del Módulo 1.

Desarrollo paso a paso

- Preguntas orientadoras en plenaria (30 min)
 - ¿Además del guion y materiales, qué se requiere para la entrada al municipio?
 - ¿Qué coordinaciones políticas e institucionales son indispensables?
 - ¿Qué cuidamos especialmente dado el contexto del piloto?
- Construcción de plan de trabajo (45–60 min)
- En plenaria o grupos, se construye una matriz:
 - Qué / Cuándo / Quién es responsable / Qué se requiere.
- Se integra en el plan lo aprendido en el simulacro sobre logística, roles, comunicación con comunidad y autoridades.

Momento 10. Cierre y evaluación del taller



• Tiempo:

16:00 – 17:00 (60 min)



• Objetivo:

Evaluar el taller y cerrar el proceso de profundización, conectando con el piloto.

Desarrollo paso a paso

- Dinámica de evaluación (20 min)
 - Preguntas clave:
 - ¿Qué elementos del simulacro les ayudan más de cara a las Escuelas con la comunidad?
 - ¿Qué harían diferente si repitieran el simulacro?
 - Se recoge mediante sociometría (línea del 1 al 10) la percepción de preparación, confianza y seguridad como Equipo Base.
- Palabras de cierre institucional (5–10 min)
 - IGAC y GIZ dan palabras de cierre, enfatizando el compromiso con el piloto y la transferencia.
- Mandala de agradecimientos (10–15 min)
 - Cada persona escribe una palabra o frase de agradecimiento a otra persona/equipo por algo que le aportó en el ciclo.
 - Se construye un mandala visual que simboliza el Equipo Base listo para ir a territorio.



ANEXO 3: Guía de Cierre Didáctico

Para talleres y momentos clave de la transferencia EIGV

1. Propósito de la guía

- Esta guía sirve para cerrar de manera didáctica cada taller o fase de la transferencia de la EIGV, de forma que el cierre no sea solo “evaluar si gustó”, sino:
 - Sistematizar lo aprendido (contenidos, capacidades, enfoques).
 - Registrar acuerdos de ajuste (qué se cambia, quién lo cambia, con qué criterio).
 - Definir tareas de profundización autónoma entre una fase y otra (lecturas, coordinaciones, diseño de insumos, etc.).

Está pensada para ser usada por el Equipo Formador y el Equipo Base al final de los talleres de Alistamiento, Profundización y Pilotaje (por ejemplo, después de un simulacro o de un módulo con la comunidad).

2. Momentos y roles en el cierre didáctico

Cuándo usarla

- Al final del último taller de la fase (Alistamiento, Profundización, Pilotaje).
- Al final de hitos clave dentro de una fase: simulacros, ejercicios de diseño de guiones, sesiones de evaluación con comunidad, etc.

Quiénes intervienen

- Equipo Formador / consultoría: conduce el cierre, recoge información y sistematiza.
- Equipo Base / Gestor Catastral: identifica aprendizajes, ajustes y tareas.
- Actores institucionales invitados (IGAC, operador, secretarías, etc.): aportan mirada de gobernanza y viabilidad.
- Cuando aplique, representantes comunitarios o PAR: traen la voz del territorio al cierre.

95

3. Preguntas orientadoras para el cierre

3.1. Aprendizajes clave

- Para el Equipo Base (facilitadores, técnicos, promotores):
 - ¿Cuáles son las tres cosas concretas aprendidas hoy que nos sirven directamente para la transferencia de la EIGV al Gestor?
 - ¿Qué capacidades del Equipo Base se reforzaron (técnicas, pedagógicas, de gestión, de enfoque diferencial)?

- ¿Qué hicimos de manera distinta frente a talleres anteriores y funcionó mejor?
- ¿Qué evidencias tenemos de que avanzamos (productos, acuerdos, herramientas, claridad de roles)?
- Para actores institucionales (IGAC, Gestor, operador, secretarías):
 - ¿Qué aprendimos sobre cómo articular mejor nuestras instituciones en la transferencia?
 - ¿Qué vimos hoy que nos da más confianza para pasar a la siguiente fase?
 - ¿Qué riesgo evitamos o reducimos gracias a lo trabajado en este taller?

3.2. Ajustes y decisiones

- Para todo el grupo:
 - ¿Cuáles son dos aspectos del diseño o la operación de la EIGV debemos ajustar antes de la siguiente fase?

En el plano pedagógico:

- ¿Qué actividades funcionaron mejor para explicar el Catastro Multipropósito y la EIGV?
- ¿Qué debemos simplificar, cambiar de orden o explicar con otros ejemplos?
- En el plano de enfoques diferenciales:
 - ¿En qué momentos logramos realmente incluir las voces de mujeres, jóvenes, pueblos étnicos, víctimas?
 - ¿En qué momentos los dejamos por fuera y debemos corregir el diseño?
- En el plano institucional y de gobernanza:
 - ¿Qué acuerdos de coordinación quedaron claros?
 - ¿Qué acuerdos faltan y con quién hay que construirlos?
- Para la relación con territorio / comunidad:
 - ¿Qué señal recibimos hoy (o en experiencias recientes) de que la comunidad confía más o menos en el proceso?
 - ¿Qué debemos cambiar en la entrada y la comunicación con las comunidades antes del siguiente taller?



3.3. Tareas de profundización autónoma

- Para el Equipo Base:
 - ¿Qué temas necesitamos estudiar o profundizar por nuestra cuenta antes del siguiente taller (normativa, procesos de OCM, enfoque étnico, herramientas pedagógicas, etc.)?
 - ¿Qué productos debemos avanzar entre una fase y otra (guiones ajustados, mapas de actores, matrices de roles y responsabilidades, fichas de seguimiento)?

- ¿Qué ejercicios de práctica interna podemos hacer (microsimulacros, revisión de casos, preparación de ejemplos locales)?
- Para actores institucionales:
 - ¿Qué coordinaciones políticas o administrativas se deben hacer entre esta fase y la siguiente (con alcaldías, secretarías, operadores, IGAC, organizaciones comunitarias)?
 - ¿Qué decisiones de nivel directivo se requieren para que lo acordado hoy sea viable (recursos, tiempos, equipos)?

4. Plantillas para sistematizar el cierre

4.1. Plantilla 1 – Registro de aprendizajes

Para llenar en plenaria o en grupos pequeños, al final del taller.

¿Qué aprendimos? (hecho concreto)	Tipo de aprendizaje (técnico / pedagógico / enfoque / gobernanza)	¿Cómo se evidenció? (actividad, producto, comentario)	¿Por qué es importante para la transferencia de la EIGV?

4.2. Plantilla 2 – Acuerdos de ajuste

Para registrar decisiones que impactan diseño, operación o gobernanza.

Tema / aspecto a ajustar	Acuerdo de ajuste (qué se hará distinto)	Responsable principal	Apoyos necesarios (instituciones, personas)	Plazo / momento (antes de qué fase o taller)

4.3. Plantilla 3 – Tareas de profundización autónoma

Para clarificar qué se hace entre una fase y otra.

Tarea de profundización	Tipo de tarea (lectura / diseño / coordinación / práctica interna)	Responsable(s)	Resultados esperados (producto o cambio concreto)	Fecha límite / hito de revisión

4.4. Plantilla 4 – Mirada desde los enfoques diferenciales

Para asegurar que el cierre recoge también estas dimensiones.

Enfoque	¿Qué vimos que hicimos bien hoy?	¿Qué debemos ajustar?	Acción concreta de mejora	Responsable / Próximo taller donde se revisa
Género				
Étnico / intercultural				
Jóvenes				
Víctimas / memoria				



5. Uso práctico en el taller

- Definir el tiempo del cierre desde la agenda (ideal: 45–60 minutos).
- Seleccionar solo lo necesario de la guía según el momento:
 - Taller de diseño → enfatiza Plantillas 1 y 2.
 - Simulacro o trabajo con comunidad → enfatiza Plantillas 1, 3 y 4.
- Conducir el cierre en tres pasos:
 - Paso 1: Aprendizajes (10–20 min) usando preguntas y Plantilla 1.
 - Paso 2: Ajustes y acuerdos (15–20 min) usando Plantilla 2 (y 4 si aplica).
 - Paso 3: Tareas entre fases (10–20 min) usando Plantilla 3.

Cerrar siempre con una frase de proyección:

- “Con esto, la siguiente fase arranca un paso más adelante: ya sabemos qué cuidar, qué ajustar y qué estudiar.”

ANEXO 4: Checklist de Riesgos Pedagógicos y Diferenciales (Acción sin

Semáforo previo a cada actividad de campo EIGV / Catastro Multipropósito

1. Cómo se usa

Antes de ir a territorio, el Equipo Base se sienta 15–20 minutos y:

- Recorre cada ítem del checklist.
- Marca el color que mejor describe la situación actual:

● **Rojo** = Alto riesgo / no vamos así. Hay que ajustar.

● **Amarillo** = Riesgo moderado. Vamos, pero con ajustes claros.

● **Verde** = Sin riesgo significativo. Adelante.

- Anota los ajustes concretos (mensaje, rol, protocolo) antes de salir a campo.
- Deja el checklist archivado como evidencia (sirve luego para la sistematización).

2. Bloque A – Riesgos pedagógicos

A.1. Claridad de objetivos y mensajes

Ítem A	Pregunta clave	Semáforo (✓)	Ajuste requerido (¿qué cambiamos antes de ir?)
A1	¿Tenemos claros y compartidos los objetivos del taller / módulo en campo?	● ● ●	
A2	¿El mensaje sobre qué es el Catastro Multipropósito está unificado en el equipo? (sin contradicciones)	● ● ●	
A3	¿Sabemos explicar en lenguaje sencillo la relación entre CM, EIGV y comunidad?	● ● ●	
A4	¿Tenemos claro qué NO vamos a prometer (límites de la EIGV, tiempos, alcances)?	● ● ●	

A.2. Diseño didáctico y manejo del tiempo

Ítem A	Pregunta clave	Semáforo (✓)	Ajuste requerido (¿qué cambiamos antes de ir?)
A5	¿Las actividades están diseñadas para el tiempo real que tendremos (sin sobrecargar la agenda)?		
A6	¿Hemos previsto momentos explícitos para escuchar a la comunidad, no solo para informar?		
A7	¿Tenemos un plan B si hay menos o más gente de la esperada, o si llegan actores imprevistos?		

A.3. Rol del Equipo Base y coherencia interna

Ítem A	Pregunta clave	Semáforo (✓)	Ajuste requerido (¿qué cambiamos antes de ir?)
A8	¿Está claro quién facilita, quién apoya, quién observa y quién toma nota en cada momento?		
A9	¿Hemos ensayado (aunque sea brevemente) las partes más delicadas del mensaje o la explicación técnica?		
A10	¿Todos manejamos el mismo criterio de respuesta frente a dudas críticas (confianza, impuestos, uso de datos)?		



3. Bloque B – Riesgos diferenciales (género, étnico, jóvenes, víctimas, otros)

B.1. Conocimiento básico del contexto y actores

Ítem A	Pregunta clave	Semáforo (✓)	Ajuste requerido (¿qué cambiamos antes de ir?)
B1	¿Tenemos información mínima actualizada sobre conflictos, tensiones y hechos de violencia en el territorio?		
B2	¿Sabemos qué pueblos étnicos (indígenas, afrodescendientes, otros) están presentes y cuál es su autoridad legítima?		
B3	¿Tenemos claro si hay presencia importante de víctimas del conflicto, población desplazada, firmantes de paz?		

B.2. Lenguaje y mensajes sensibles

Ítem A	Pregunta clave	Semáforo (✓)	Ajuste requerido (¿qué cambiamos antes de ir?)
B4	¿El lenguaje que pensamos usar evita términos que puedan sonar a control, sanción o expropiación?		
B5	¿Tenemos ejemplos y metáforas que no invisibilicen a mujeres, jóvenes y pueblos étnicos?		
B6	¿Sabemos cómo explicar el uso de la información predial sin activar miedos excesivos (impuestos, pérdida de tierra)?		

B.3. Participación efectiva de grupos específicos

Ítem A	Pregunta clave	Semáforo (✓)	Ajuste requerido (¿qué cambiamos antes de ir?)
B7	¿Está prevista la participación de mujeres (horario, cuidado de niños, seguridad en el desplazamiento)?		
B8	¿Hay una estrategia mínima para que jóvenes participen (horas, lenguaje, actividades que los enganchen)?		
B9	¿Tenemos claro cómo dar la palabra y respetar los tiempos de autoridades étnicas cuando están presentes?		
B10	¿Hemos pensado en ajustes básicos para personas con discapacidad (auditiva, visual, movilidad, etc.)?		

B.4. Protocolos de cuidado y manejo de situaciones críticas

Ítem A	Pregunta clave	Semáforo (✓)	Ajuste requerido (¿qué cambiamos antes de ir?)
B11	¿Sabemos qué hacer si durante la actividad se tocan recuerdos dolorosos o situaciones de violencia actuales?		
B12	¿Está claro el protocolo para no recolectar información sensible que no corresponda a la EIGV / CM?		
B13	¿Sabemos a quién remitir (institucionalmente) un caso de riesgo o vulneración de derechos que aparezca en el taller?		



4. Bloque C – Decisión final antes de salir a campo

Al final del checklist, el equipo responde:

¿Podemos ir a campo así como estamos?

- ☐ Sí, la mayoría de los ítems están en ●, los ● tienen ajustes claros.
- ☐ No, hay ítems en ● que debemos resolver antes (especificar cuáles).

Ajustes inmediatos que haremos hoy (máx. 3):

- Ajuste 1:
- Ajuste 2:
- Ajuste 3:

Responsables de los ajustes y hora límite antes de la salida a campo.

ANEXO 5: Formato de Lecciones Aprendidas de Campo

Uso después de cada actividad en territorio

1. Datos básicos de la actividad

- **Municipio / vereda / corregimiento:**
- **Fecha:**
- **Tipo de actividad:** (Módulo EIGV, socialización, visita predial, reunión con autoridades, etc.)
- **Equipo Base presente:** (nombres y roles: técnico catastral, social, jurídico, geográfico, PAR, etc.)
- Aliados locales presentes: (alcaldía, JAC, autoridad étnica, organizaciones, otros)

2. Síntesis breve de lo vivido (máx. 10 líneas)

¿Qué hicimos? ¿Con quién? ¿Qué marcó la jornada (positivo o desafiante)?

A. Dimensión técnica – Datos y procedimientos

A1. Calidad de la información y de los datos

Aspecto técnico observado (datos)	¿Qué pasó en campo? (hecho concreto)	Evidencia (ej. número de fichas, errores, comentarios)	Efecto en el proceso (riesgo / oportunidad)	Acción de mejora propuesta (qué hacer distinto)
Calidad del levantamiento de datos prediales				
Coherencia con estándares del Gestor e IGAC				
Manejo de herramientas (apps, formularios, equipos)				
Registro de acuerdos, actas y listas de asistencia				

A2. Cumplimiento de procedimientos

Procedimiento / protocolo clave	¿Se cumplió? (Sí / No / Parcial)	Descripción breve de lo ocurrido	Causa principal (logística, desconocimiento, contexto, etc.)	Ajuste requerido (quién, qué, para cuándo)
Protocolo de entrada a la comunidad				
Ruta de coordinación con autoridades locales				
Manejo de consentimientos y autorización de uso de información				
Protección de datos y manejo de información sensible				



B. Dimensión diferencial – Participación, conflicto, sistemas propios

B1. Participación efectiva

Grupo / actor	¿Participó efectivamente? (cómo)	¿Quién quedó por fuera o participó poco?	Causas probables	Ajustes propuestos (horario, convocatoria, dinámica, otros) para mejorar la participación
Mujeres				
Jóvenes				
Pueblos étnicos (indígenas, afrodescendientes, otros)				
Víctimas / desplazados / firmantes de paz				
Liderazgos comunitarios (JAC, procesos organizativos locales)				

B2. Manejo de tensiones y conflictos

Situación de tensión / conflicto que apareció	¿Cómo se manifestó? (ej. discusión, silencio, retiro de alguien)	Cómo respondió el equipo (pasos concretos)	¿Qué funcionó / qué no funcionó?	Aprendizaje para próximos encuentros (qué haríamos distinto)

B3. Reconocimiento de sistemas propios y autoridades

Sistema propio / instancia propia (justicia, autoridad, organización)	¿Cómo fue reconocido en la actividad? (ej. palabra inicial, rol en decisiones)	Reacción de la comunidad	¿Hubo contradicción con procedimientos catastrales oficiales?	Acuerdo o ruta para articular ambos sistemas (propio / estatal)
Autoridades étnicas				
Justicia propia / mecanismos comunitarios de resolución de conflictos				
Otros sistemas propios relevantes				

C. Síntesis de lecciones aprendidas (integral)

C1. Lo que salió bien y queremos mantener

- Técnico (datos y procedimientos):
- Diferencial (participación, enfoques, cuidado):

C2. Errores / vacíos que no queremos repetir



- Técnico:
- Diferencial:

C3. Cambios concretos para la próxima actividad de campo

Cambio clave (qué haremos distinto)	Dimensión (técnica / diferencial / ambas)	Responsable principal	Plazo (antes de qué actividad / fase)

