



Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio
República de Colombia

ACUERDO DE GESTIÓN

**ENTRE EL SUPERIOR JERARQUICO DIRECTOR DE ESPACIO URBANO Y TERRITORIAL Y
EL GERENTE PÚBLICO SUBDIRECTOR DE POLÍTICAS DE DESARROLLO URBANO Y
TERRITORIAL**

En la ciudad de Bogotá, D.C. al primer (1) día del mes de agosto de 2016, se reúnen el doctor Alonso Cárdenas Spittia, titular del cargo de Director de Espacio Urbano y Territorial, en adelante superior jerárquico, y la doctora Diana María Cuadros Calderón, titular del cargo de Subdirectora de Políticas de Desarrollo Urbano y Territorial, en adelante Gerente Público, a efectos de suscribir el presente ACUERDO DE GESTIÓN.

Las partes que suscriben este ACUERDO lo hacen entendiendo que este instrumento constituye una forma de evaluar la gestión con base en los compromisos asumidos por el Despacho de la Subdirección de Políticas de Desarrollo Urbano y Territorial respecto al logro de resultados y en las competencias gerenciales requeridas.

Las cláusulas que regirán el presente ACUERDO son:

PRIMERA: EL ACUERDO implica la voluntad expresa del gerente público de trabajar permanentemente por el mejoramiento continuo de los procesos y asegurar la transparencia y la calidad de los productos encomendados.

SEGUNDO: El gerente público, se compromete, durante el lapso de vigencia del presente ACUERDO, a alcanzar los resultados que se detallan en el Formato de Suscripción y Evaluación, el cual hace parte constitutiva de este ACUERDO, asimismo se compromete a poner a disposición del Ministerio sus habilidades técnicas y gerenciales para contribuir al logro de los objetivos institucionales.

TERCERA: El superior jerárquico se compromete a apoyar al gerente público para adelantar los compromisos pactados en este ACUERDO, gestionando las medidas, normas y recursos necesarios para el desarrollo de los programas y proyectos pactados.

CUARTA: Cuando se trate de proyectos financiados con recursos de inversión, la concreción de los compromisos asumidos por el gerente público en el presente ACUERDO quedará sujeta a la disponibilidad de los recursos presupuestales necesarios para la ejecución de los mismos.

QUINTA: El presente ACUERDO será objeto de una evaluación al finalizar la vigencia y de seguimiento permanente. Dicha evaluación y seguimiento se realizarán sobre la base de indicadores de calidad, oportunidad y cantidad, las competencias gerenciales serán objeto de retroalimentación cualitativa por

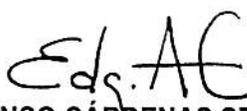
parte del evaluador, para lo cual se utilizará el Formato de Suscripción y Evaluación que hace parte constitutiva de este ACUERDO.

SEXTA: Medios de Verificación. Para la evaluación y el seguimiento del presente ACUERDO se utilizarán como medios de verificación, los Planes Operativos o de Gestión Anual de la Entidad y los Informes de Evaluación de los mismos, elaborados durante la vigencia por la Dirección de Planeación, Información y Coordinación Regional y la Oficina de Control Interno.

SÉPTIMA: Las partes suscriben el presente ACUERDO DE GESTIÓN, desde el primero (1) de agosto de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2016.

OCTAVO: El presente ACUERDO DE GESTIÓN podrá ser ajustado o modificado de común acuerdo entre las partes.

NOVENA: En prueba de conformidad se firma el ACUERDO DE GESTIÓN.


ALONSO CÁRDENAS SPITTIA
Director de Espacio Urbano y Territorial
Superior Jerárquico


DIANA MARÍA CUADROS CALDERÓN
Subdirectora de Políticas de Desarrollo Urbano y Territorial
Gerente Público

FORMATO ACUERDOS DE GESTIÓN

Año 2016

Entidad: Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio

Fecha: 01 de agosto de 2016

| Objetivos: | | | | | Evaluación de compromisos | | | | |
|---|-------------|--|--------------|---------------------------------|---------------------------|---|---|---|---|
| <u>Diseñar y orientar la ejecución de estrategias para acompañar técnicamente a las entidades territoriales y otras entidades públicas en los procesos de ordenamiento, desarrollo urbano y territorial y los relacionados con la formulación e implementación de planes de ordenamiento territorial y los instrumentos que los desarrollan y complementan.</u> | | | | | | | | | |
| Concertación de compromisos | | | | | | | | | |
| Compromisos Institucionales | Puntaje | Resultados Esperados | Fecha Límite | Indicadores | % de cumplimiento | | | | |
| | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Elaborar Estudios y Propuestas normativas y de política orientadas a optimizar el marco normativo en materia de desarrollo urbano y territorial planificado sostenible y la consolidación del sistema de ciudades | 20% | Una (1) propuesta normativa formulada para su publicación. | 31/12/2016 | Proyecto de acto administrativo | | | | | |
| | 30% | Un (1) documento para el fortalecimiento del marco normativo y técnico, aplicable a construcciones sismoresistentes | 31/12/2016 | Documento formulado | | | | | |
| | 20% | Una (1) propuesta técnica en materia de instrumentos de financiación del desarrollo urbano sustentados en la captura de mayores valores de suelo (plusvalor) | 31/12/2016 | Documento elaborado | | | | | |
| Elaborar estudios que establezcan orientaciones técnicas para: procesos de ordenamiento regional y evaluación de políticas de vivienda | 30% | Una (1) visión formulada de largo plazo para aglomeraciones urbanas y /o corredores urbanos del sistema de ciudades. | 31/12/2016 | Documento elaborado | | | | | |
| TOTAL | 100% | | | TOTAL | | | | | |

| Compromisos Contingentes o Adicionales | Resultados Esperados | Fecha Límite | Evaluación cualitativa | | |
|---|--|-------------------------|------------------------|---------------|-----------------|
| | | | Muy Satisfactoria | Satisfactoria | Insatisfactoria |
| Asesorar al superior jerárquico en todos los asuntos requeridos para el cumplimiento de la misión y objetivos de la entidad | Brindar asesoría permanente al superior jerárquico en los asuntos propios de la dependencia. | 31 de diciembre de 2016 | | | |

JULY 4.

| | | | | | |
|--|---|-------------------------|--|--|--|
| Ejercer las funciones que le sean delegadas por el superior jerárquico, de acuerdo con lo establecido en las normas vigentes | Ejercer oportunamente y de acuerdo con lo establecido en las normas vigentes, las delegaciones que sean realizadas por parte de los superiores jerárquicos | 31 de diciembre de 2016 | | | |
| Proponer cambios en la organización o en el funcionamiento de la entidad o de la dependencia, cuando a ello haya lugar. | Detectar necesidades de modificaciones en el funcionamiento de la entidad o la dependencia, con el fin de mejorar la prestación del servicio, realizar las propuestas de modificación que considere pertinentes y apoyar los procesos de reforma organizacional a los que haya lugar. | 31 de diciembre de 2016 | | | |
| Asistir y participar en las reuniones, comités, talleres o capacitaciones a que haya lugar, para el ejercicio y sus funciones. | Asistir a las reuniones, comités u otros eventos a los que sea convocado en el ejercicio de sus funciones, y participar en los mismos mediante la emisión de conceptos y/o la toma de decisiones. | 31 de diciembre de 2016 | | | |
| Gestionar y resolver los asuntos a que haya lugar, para lograr el adecuado funcionamiento de la dependencia a su cargo. | Resolver diligentemente las situaciones que permitan un adecuado funcionamiento de la dependencia. | 31 de diciembre de 2016 | | | |

| FASE DE SEGUIMIENTO | |
|----------------------|-------------|
| SEGUNDO SEGUIMIENTO: | Fecha _____ |
| _____ | _____ |
| SEGUNDO SEGUIMIENTO: | Fecha _____ |
| _____ | _____ |
| SEGUNTO SEGUIMIENTO: | Fecha _____ |
| _____ | _____ |

| COMPROMISOS DE MEJORA GERENCIAL | | | | | |
|---------------------------------|--|--|------------------------------|-------------|---------------------|
| ÁMBITOS DE COMPROMISO | | Indicadores (Síntesis de Conductas Asociadas) | Necesidades Mejora Gerencial | | |
| | | | No se detectan | Se detectan | Son Imprescindibles |
| Liderazgo | Guiar y dirigir grupos y establecer y mantener la cohesión de grupo necesaria para alcanzar los objetivos organizacionales. | Construir y mantener grupos de trabajo cohesionados y motivados que permitan alcanzar los objetivos generando un clima positivo y fomentando la participación. | | | |
| Planeación | Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas. | Establecer objetivos claros y concisos estructurados y coherentes con las metas organizacionales, traduciéndolos en planes prácticos y fiables. | | | |

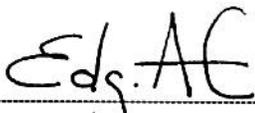
JUL 4.

| | | | | | |
|------------------------------------|--|--|--|--|--|
| Toma de decisiones | Elegir entre una o varias alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión. | Capacidad para escoger, en entornos complejos, la opción más conveniente para resolver situaciones concretas, asumiendo las consecuencias. | | | |
| Dirección y Desarrollo de Personal | Favorecer el aprendizaje y desarrollo de sus colaboradores, articulando las potencialidades y necesidades individuales con las de la organización para optimizar la calidad de las contribuciones de los equipos de trabajo y de las personas, en el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales presentes y futuras. | <ul style="list-style-type: none"> - Gestionar las habilidades y recursos de su grupo de trabajo (o de las personas a su cargo) con la finalidad de alcanzar metas y objetivos organizacionales. - Ejercer responsablemente las funciones derivadas de la evaluación del desempeño de los empleados públicos con el fin de mejorar el rendimiento de la entidad. - Desarrollar las competencias de su equipo humano mediante la identificación de las necesidades de capacitación y formación, comprometiéndose en acciones concretas para satisfacerlas. | | | |
| Conocimiento del entorno | Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional. | En el ejercicio gerencial toma en cuenta y demuestra un conocimiento del entorno y del contexto institucional en el que desempeña su actividad gerencial. | | | |

NOTA: Las anteriores son las competencias mínimas que debe tener el Gerente Público. Por tal razón pueden ser adicionadas otras, si la entidad lo considera necesario. La finalidad de estos compromisos no es otra que reforzar las competencias de los gerentes públicos mediante la identificación puntual de cuáles pueden ser los ámbitos competenciales en los que el gerente público requiere de una capacitación o formación complementaria.

| |
|--|
| Observaciones: <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> |
|--|

NOTA: La finalidad de los compromisos de mejora gerencial, como su propio nombre indica, no es otra que reforzar las competencias de los gerentes públicos mediante la identificación puntual de cuáles pueden ser los ámbitos competenciales en los que el gerente público requiere de una capacitación o formación complementaria. Esta es la única consecuencia de esos compromisos gerenciales, y por tanto requiere que el superior jerárquico (por sí mismo o por compartir la idea con el gerente) identifique en qué ámbitos de las competencias gerenciales se requiere invertir en capacitación con el fin de mejorar el rendimiento institucional y fomentar el desarrollo del Gerente Público. En la Casilla "Observaciones" se relacionan, por tanto, esas necesidades de capacitación detectadas


 ALONSO CÁRDENAS SPITTIA
 Director de Espacio Urbano y Territorial


 DIANA MARÍA DUADROS CALDERÓN
 Subdirectora de Políticas de Desarrollo Urbano y Territorial

**FORMATO
ACUERDOS DE GESTIÓN**

Año 2016

Entidad: Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio

Fecha: 31 de diciembre de 2016

| Objetivos: | | | | | | | | | |
|--|-------------|--|--------------|---------------------------------|---------------------------|---|---|---|---|
| Diseñar y orientar la ejecución de estrategias para acompañar técnicamente a las entidades territoriales y otras entidades públicas en los procesos de ordenamiento, desarrollo urbano y territorial y los relacionados con la formulación e implementación de planes de ordenamiento territorial y los instrumentos que los desarrollan y complementan. | | | | | | | | | |
| Concertación de compromisos | | | | | Evaluación de compromisos | | | | |
| Compromisos Institucionales | Puntaje | Resultados Esperados | Fecha Limite | Indicadores | % de cumplimiento | | | | |
| | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Elaborar Estudios y Propuestas normativas y de política orientadas a optimizar el marco normativo en materia de desarrollo urbano y territorial planificado sostenible y la consolidación del sistema de ciudades | 20% | Una (1) propuesta normativa formulada para su publicación. | 31/12/2016 | Proyecto de acto administrativo | 20% | | | | |
| | 30% | Un (1) documento para el fortalecimiento del marco normativo y técnico, aplicable a construcciones sismoresistentes | 31/12/2016 | Documento formulado | 30% | | | | |
| | 20% | Una (1) propuesta técnica en materia de instrumentos de financiación del desarrollo urbano sustentados en la captura de mayores valores de suelo (plusvalor) | 31/12/2016 | Documento elaborado | 20% | | | | |
| Elaborar estudios que establezcan orientaciones técnicas para: procesos de ordenamiento regional y evaluación de políticas de vivienda | 30% | Una (1) visión formulada de largo plazo para aglomeraciones urbanas y /o corredores urbanos del sistema de ciudades. | 31/12/2016 | Documento elaborado | 30% | | | | |
| TOTAL | 100% | | | TOTAL | 100% | | | | |

| Compromisos Contingentes o Adicionales | Resultados Esperados | Fecha Limite | Evaluación cualitativa | | |
|---|--|-------------------------|------------------------|---------------|-----------------|
| | | | Muy Satisfactoria | Satisfactoria | Insatisfactoria |
| Asesorar al superior jerárquico en todos los asuntos requeridos para el cumplimiento de la misión y objetivos de la entidad | Brindar asesoría permanente al superior jerárquico en los asuntos propios de la dependencia. | 31 de diciembre de 2016 | X | | |

JNY G.

| | | | | | |
|--|---|-------------------------|---|--|--|
| Ejercer las funciones que le sean delegadas por el superior jerárquico, de acuerdo con lo establecido en las normas vigentes | Ejercer oportunamente y de acuerdo con lo establecido en las normas vigentes, las delegaciones que sean realizadas por parte de los superiores jerárquicos | 31 de diciembre de 2016 | X | | |
| Proponer cambios en la organización o en el funcionamiento de la entidad o de la dependencia, cuando a ello haya lugar. | Detectar necesidades de modificaciones en el funcionamiento de la entidad o la dependencia, con el fin de mejorar la prestación del servicio, realizar las propuestas de modificación que considere pertinentes y apoyar los procesos de reforma organizacional a los que haya lugar. | 31 de diciembre de 2016 | X | | |
| Asistir y participar en las reuniones, comités, talleres o capacitaciones a que haya lugar, para el ejercicio y sus funciones. | Asistir a las reuniones, comités u otros eventos a los que sea convocado en el ejercicio de sus funciones, y participar en los mismos mediante la emisión de conceptos y/o la toma de decisiones. | 31 de diciembre de 2016 | X | | |
| Gestionar y resolver los asuntos a que haya lugar, para lograr el adecuado funcionamiento de la dependencia a su cargo. | Resolver diligentemente las situaciones que permitan un adecuado funcionamiento de la dependencia. | 31 de diciembre de 2016 | X | | |

| FASE DE SEGUIMIENTO |
|---|
| <p>SEGUIMIENTO: 31 de diciembre de 2016.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Una (1) propuesta normativa formulada para su publicación: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Septiembre: Una (1) propuesta normativa <ol style="list-style-type: none"> 1. Durante los días 23-29 de septiembre de 2016, se publica en la Página del MVCT el proyecto de decreto "Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1077 de 2015 en lo relacionado con las características de la vivienda de interés social y prioritario en tratamiento de renovación urbana para las modalidades de redesarrollo y reactivación". <p style="text-align: center;"><u>TOTAL PROPUESTAS NORMATIVAS A DICIEMBRE 31 DE 2016: 1</u></p> • Un (1) documento para el fortalecimiento del marco normativo y técnico, aplicable a construcciones sismoresistentes <ul style="list-style-type: none"> ✓ Octubre: Avance 20% <p>Se suscribió con el ICFES el Contrato Interadministrativo 670 del 28 de octubre de 2016, el cual tiene por objeto: "Definir los insumos necesarios para la construcción de los marcos de referencia que permitan evaluar las competencias de los profesionales que intervienen en el diseño estructural, estudios geotécnicos, diseño de elementos no estructurales, revisión de los diseños y estudios, dirección de la construcción y supervisión técnica de la construcción, según lo establece la Ley 400 de 1997 y sus reglamentaciones".</p> ✓ Noviembre: Avance 50% <p>Se recibió y aprobó el Producto No. 1 "Documento Metodológico, hoja de ruta, planificación y logística de mesas técnicas", se desarrollaron las 5 mesas Técnicas entre el 17 y 24 de noviembre de 2016.</p> <p>Se recibió el Producto No. 2 "Compendio de criterios de validez de contenido y estructura para la evaluación del conocimiento de los profesionales que intervienen en el diseño estructural, estudios geotécnicos, diseño de elementos no estructurales, revisión de los diseños y estudios y supervisión técnica de la construcción, según lo establecido en la Ley 400 de 1997 y sus reglamentaciones",</p> |

JUNY 4.

actualmente en revisión.

✓ **Diciembre: Avance 30%**

Se aprobó el Producto No. 2 "Compendio de criterios de validez de contenido y estructura para la evaluación del conocimiento de los profesionales que intervienen en el diseño estructural, estudios geotécnicos, diseño de elementos no estructurales, revisión de los diseños y estudios y supervisión técnica de la construcción, según lo establecido en la Ley 400 de 1997 y sus reglamentaciones", actualmente en revisión.

Se recibió y aprobó el Producto No. 3 "Documento Metodológico, Documento tecnológico y Manuales".

TOTAL AVANCE DOCUMENTO A DICIEMBRE 31 DE 2016: 100%

• **Una (1) propuesta técnica en materia de instrumentos de financiación del desarrollo urbano sustentados en la captura de mayores valores de suelo (plusvalor)**

✓ **Octubre: Avance 20%**

Se suscribió con la UAECD el Contrato Interadministrativo 671 del 28 de octubre de 2016, el cual tiene por objeto: *"identificar y proponer alternativas y estrategias para el uso eficiente de la participación en plusvalía a partir de la experiencia de la Unidad Administrativa Especial de catastro Distrital - UAECD y apoyar al Ministerio en la asistencia técnica a la entidad territorial que éste indique, sobre la experiencia en la determinación de la participación en plusvalía"*

✓ **Noviembre: Avance 40%**

La UAECD hace entrega del primer producto del convenio suscrito entre la UAECD y el MVCT, cuyo objetivo es presentar el informe preliminar del diagnóstico sobre las problemáticas en la determinación de la participación en la plusvalía.

✓ **Diciembre: Avance 40%**

Entrega del segundo producto por parte de la UAECD el día 28 de diciembre de 2016, a saber, documento técnico con la totalidad de la información solicitada, incluyendo los inconvenientes identificados en el logro de los objetivos propuestos en la Ley 388 de 1997 relacionados con el cobro de la participación en la plusvalía, y las recomendaciones en políticas públicas para la materia. Además, informe con las memorias, resultados, y conclusiones de las jornadas de capacitación al municipio seleccionado para asesorar en aspectos de cálculo, determinación y cobro de este tributo.

TOTAL AVANCE DOCUMENTO A DICIEMBRE 31 DE 2016: 100%

• **Una (1) visión formulada de largo plazo para aglomeraciones urbanas y lo corredores urbanos del sistema de ciudades.:**

✓ **Agosto: Avance 20%**

El 24 de agosto de 2016, se suscribió el contrato que tiene por objeto el siguiente: *"Prestación del servicio de asistencia técnica y de administración de los recursos públicos que le transfiera el MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO a FINDETER, para la contratación de visiones para las aglomeraciones y ejes urbanos, que articulen las diferentes acciones que se plantean en el documento Conpes 3819 del año 2014 (Política Nacional para consolidar el Sistema de Ciudades en Colombia)".*

✓ **Octubre: Avance 20%**

Se revisó el manual operativo del patrimonio autónomo, en el cual se reglamentan las funciones y los integrantes de los comités fiduciarios y técnico que se constituyan.

✓ **Noviembre: Avance 20%**

Se realizó un ejercicio de priorización para determinar las regiones en las que se desarrollarán las visiones, teniendo en cuenta el conjunto de municipios que tienen el mayor paso de infraestructura y tienen relaciones funcionales con las aglomeraciones principales.

✓ **Diciembre: Avance 40%**

TOTAL AVANCE DOCUMENTO A DICIEMBRE 31 DE 2016: 100%

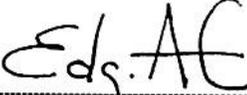
JULY 6.

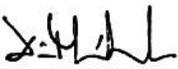
| COMPROMISOS DE MEJORA GERENCIAL | | | | | |
|------------------------------------|--|--|------------------------------|-------------|---------------------|
| ÁMBITOS DE COMPROMISO | | Indicadores (Síntesis de Conductas Asociadas) | Necesidades Mejora Gerencial | | |
| | | | No se detectan | Se detectan | Son Imprescindibles |
| Liderazgo | Guiar y dirigir grupos y establecer y mantener la cohesión de grupo necesaria para alcanzar los objetivos organizacionales. | Construir y mantener grupos de trabajo cohesionados y motivados que permitan alcanzar los objetivos generando un clima positivo y fomentando la participación. | X | | |
| Planeación | Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas. | Establecer objetivos claros y concisos estructurados y coherentes con las metas organizacionales, traduciéndolos en planes prácticos y fiables. | X | | |
| Toma de decisiones | Elegir entre una o varias alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión. | Capacidad para escoger, en entornos complejos, la opción más conveniente para resolver situaciones concretas, asumiendo las consecuencias. | X | | |
| Dirección y Desarrollo de Personal | Favorecer el aprendizaje y desarrollo de sus colaboradores, articulando las potencialidades y necesidades individuales con las de la organización para optimizar la calidad de las contribuciones de los equipos de trabajo y de las personas, en el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales presentes y futuras. | <ul style="list-style-type: none"> - Gestionar las habilidades y recursos de su grupo de trabajo (o de las personas a su cargo) con la finalidad de alcanzar metas y objetivos organizacionales. - Ejercer responsablemente las funciones derivadas de la evaluación del desempeño de los empleados públicos con el fin de mejorar el rendimiento de la entidad. - Desarrollar las competencias de su equipo humano mediante la identificación de las necesidades de capacitación y formación, comprometiéndose en acciones concretas para satisfacerlas. | X | | |
| Conocimiento del entorno | Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional. | En el ejercicio gerencial toma en cuenta y demuestra un conocimiento del entorno y del contexto institucional en el que desempeña su actividad gerencial. | X | | |

NOTA: Las anteriores son las competencias mínimas que debe tener el Gerente Público. Por tal razón pueden ser adicionadas otras, si la entidad lo considera necesario. La finalidad de estos compromisos no es otra que reforzar las competencias de los gerentes públicos mediante la identificación puntual de cuáles pueden ser los ámbitos competenciales en los que el gerente público requiere de una capacitación o formación complementaria.

Observaciones:

NOTA: La finalidad de los compromisos de mejora gerencial, como su propio nombre indica, no es otra que reforzar las competencias de los gerentes públicos mediante la identificación puntual de cuáles pueden ser los ámbitos competenciales en los que el gerente público requiere de una capacitación o formación complementaria. Esta es la única consecuencia de esos compromisos gerenciales, y por tanto requiere que el superior jerárquico (por sí mismo o por compartir la idea con el gerente) identifique en qué ámbitos de las competencias gerenciales se requiere invertir en capacitación con el fin de mejorar el rendimiento institucional y fomentar el desarrollo del Gerente Público. En la Casilla "Observaciones" se relacionan, por tanto, esas necesidades de capacitación detectadas


 ALONSO CÁRDENAS SPITTIA
 Director de Espacio Urbano y Territorial


 DIANA MARÍA DUADROS CALDERÓN
 Subdirectora de Políticas de Desarrollo Urbano y Territorial