



EDUA

Empresa de Desarrollo
Urbano de Armenia

R-AM-PGG-003 Versión 8
22/07/2015

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

EDUA

Empresa de Desarrollo
Urbano de Armenia

**ESPA
TODAS**

Alcaldía de Armenia

Compromiso Cuyabro

Dimensión del MIPG: Talento Humano
Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia Ltda. EDUA

Carrera 17 #16-00 Piso 5 Centro Administrativo Municipal CAM
Teléfono: 744 35 67 - 744 71 00 ext. 502 - Celular institucional: 311 379 84 00
Correo Electrónico: info@edua.gov.co - Armenia Quindío
www.edua.gov.co



1. INTRODUCCIÓN

Las entidades u organizaciones, sin importar su naturaleza, requieren contar con instrumentos de gestión que les permitan cumplir con su misionalidad y/o cometidos legales, siendo procurando por ser competitivas para dar respuesta a los requerimientos de sus clientes y procurar por la satisfacción de sus necesidades.

El Estado Colombiano, acorde con las nuevas corrientes gerenciales y administrativas, le ha conferido a la función pública singular importancia, consciente de que el éxito de los resultados en los planes y programas del gobierno a nivel nacional, regional y local, dependen en última instancia de la capacidad de compromiso y vocación de servicio de las personas, quienes desarrollan las actividades y operacionalizan estos planes y programas, es decir, de los servidores públicos que ejercen su labor a lo largo de la geografía nacional.

Con éste compromiso con la ciudadanía, la capacitación de los servidores públicos se convierte en un medio para adquirir competencias, habilidades y destrezas que permitan el mejoramiento continuo de la Administración Pública y la búsqueda de una mejor atención en la prestación de los servicios, como respuesta al cumplimiento de los objetivos y fines del Estado.

De acuerdo con lo señalado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, los retos que se establecen a la capacitación en las entidades públicas deben ser basados en la solución de las necesidades, teniendo en cuenta esto, la formación y capacitación de los servidores públicos del Estado ocupa un sitio de preferencia dentro de los procesos de gestión del talento humano, por las incidencias positivas que las mismas tienen para el servidor y para la administración pública.

Para el servidor, esto contribuye a realizar su proceso de personalización y a satisfacer sus necesidades de saber, permitiéndole ser exitoso en sus proyectos existenciales y laborales, cualquiera sea el sitio y las circunstancias en los que le corresponda actuar.

Para la administración pública, toda vez que los logros que han de garantizar la legitimidad de sus entidades sólo serán posibles si cuenta con empleados capacitados y competentes que den respuesta satisfactoria a las necesidades de los ciudadanos.

Es así como los cambios que diariamente surgen o se implementan en nuestro contexto organizacional de lo público, influyen notoriamente en las instituciones para elevar los grados de excelencia del uso de los recursos organizacionales a través de la preparación de sus servidores públicos.



Empresa de Desarrollo
Urbano de Armenia

R-AM-PGG-003 Versión 8
22/07/2015

Por lo anterior la EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE ARMENIA LTDA. EDUA. implementará por medio del Plan Institucional de capacitación con el que busca dar a las diferentes áreas capacitación como charlas, talleres y cursos el mejoramiento de los procesos institucionales y al enriquecimiento de las competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos.

2. MARCO CONCEPTUAL

La base fundamental del Plan Institucional de Capacitación PIC pretende fortalecer el conocimiento (saber), competencias laborales (hacer) y valores tanto personales como institucionales (ser), es decir, la capacitación en competencias para mejorar su desempeño en el puesto de trabajo, y por consiguiente el alcance efectivo de los logros de la entidad.

Siguiendo las directrices del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, cuya riqueza y direccionamiento se encuentra en la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC.

Los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los empleados, orientadas al desarrollo del Plan Institucional de Capacitación son las siguientes:

- ✓ Aprendizaje Organizacional: Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior, se pueda manipular y transferir, aprovechando así este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.
- ✓ Capacitación “Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4).

Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017).

- ✓ Competencias laborales Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y



Empresa de Desarrollo
Urbano de Armenia

R-AM-PGG-003 Versión 8
22/07/2015

formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

- ✓ Educación: Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).
- ✓ Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano: antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).
- ✓ Entrenamiento en el puesto de trabajo: busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).
- ✓ Educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

Ejes temáticos: "Las temáticas priorizadas se han agregado en tres ejes, permitiendo así parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial" (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017). En la siguiente gráfica se esquematizan los tres ejes, así:

- ✓ **Eje 1: Gobernanza para la Paz.** "La gobernanza propone como objetivo el logro del desarrollo económico, social e institucional duradero, a partir de relaciones dinámicas y participativas entre el Estado, la sociedad civil y el mercado" (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017). A partir de lo anterior, la introducción de la gobernanza para la paz en las mejores prácticas para la gestión de la formación, capacitación y entrenamiento, le ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto. En este sentido, los servidores orientan su gestión con un enfoque de derechos. Además, se busca generar sinergias en los diferentes modelos



Empresa de Desarrollo
Urbano de Armenia

R-AM-PGG-003 Versión 8
22/07/2015

de formulación de políticas públicas, pues se fortalecen las competencias y capacidades requeridas por los servidores para generar y promover espacios de participación. Finalmente, fortalece las prácticas que le apuntan a la transparencia, formalidad y legalidad de los servidores públicos aumentando la confianza y su reconocimiento por parte de los ciudadanos. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

- ✓ **Eje 2: Gestión del Conocimiento.** "Responde a la necesidad desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno". Con base en esta premisa, nace la gestión del conocimiento, que tiene por objetivo implementar programas que (mediante el correcto estímulo y administración del conocimiento proceso de generación, sistematización y/o transferencia de información de alto valor de quienes integran la institución) permitan a la entidad ser un punto de referencia para el entorno social y territorial. La agregación de este eje permite además fortalecer la gestión pública a partir de su aplicación, principalmente en los equipos transversales. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).
- ✓ **Eje 3: Creación de Valor Público.** Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública.
- ✓ **Entrenamiento:** En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.
- ✓ **Formación:** En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- ✓ **Modelos de Evaluación:** Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el



Empresa de Desarrollo
Urbano de Armenia

R-AM-PGG-003 Versión 8
22/07/2015

aprendizaje organizacional.

- ✓ **Profesionalización:** Para evitar que el término de profesionalización tienda a generar confusión y se asocie al interés por aumentar el porcentaje de servidores titulados por la educación formal es necesario precisarlo. Michoa (2015) señala que este concepto hace referencia al proceso de tránsito de una persona, que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo.

3. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

Identificación y naturaleza: La Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia Ltda. EDUA es una empresa industrial y comercial del estado de orden municipal, creada mediante escritura pública No. 0331 el 16 de febrero de 1976, El Instituto de Crédito Territorial (I.C.T), el Municipio de Armenia y la Lotería del Centenario de Armenia, celebraron un contrato de Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada, de orden nacional, regida por las normas de las Empresas Industriales y Comerciales del Estado; a través del Acuerdo No. 011 de junio 19 de 1987 el Concejo de Armenia da carácter de municipal a la Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia Ltda. EDUA acreditándola como descentralizada; con la Escritura Pública No. 3790 del 28 de septiembre de 1987, el Instituto de Crédito Territorial hace la cesión a favor del Municipio de Armenia de las partes de interés social que posee en la Empresa; En la Escritura Pública No. 208 del 21 de enero de 1994 se registran el ingreso de las Empresas Públicas de Armenia como socia de la Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia Ltda. EDUA, y la transferencia de las acciones de la Lotería del Centenario de Armenia al Municipio, tras su liquidación.

Fue creada con el objeto de desarrollar proyectos urbanísticos o inmobiliarios en el espacio público y en zonas de renovación urbana, zonas de expansión, centros históricos, áreas sin desarrollar, mejoramiento integral o macro proyecto urbano, para la ciudad de Armenia, que incluyan entre otros aspectos: La promoción, construcción, administración, enajenación, desarrollo, mantenimiento, adquisición, titularización, integración y reajuste de predios, auto costeable, mediante el aprovechamiento económico que garanticen la viabilidad económica y financiera de las intervenciones en la prestación del servicio.

La EDUA también participa con las autoridades de tránsito del nivel local, departamental o nacional en el desarrollo de políticas públicas de seguridad vial, para el mejor ordenamiento del tránsito de personas, animales, cosas o vehículos por las vías públicas o privadas abiertas al público, sea de forma directa o a través de una institución pública o privada, para lo cual podrá celebrar los convenios o contratos necesarios.



Empresa de Desarrollo
Urbano de Armenia

R-AM-PGG-003 Versión 8
22/07/2015

Actualmente es una es una Empresa Industrial y Comercial del Estado del Orden Municipal dotada de autonomía administrativa, presupuestal, financiera y con patrimonio propio, creada como sociedad de responsabilidad limitada, con una participación de capital representada en el Municipio de Armenia con un 61% y Empresas Públicas de Armenia E.S.P. con un 39%.

Visión: Ser un modelo de gestión municipal para el desarrollo de proyectos urbanos articulados, con actuaciones sectoriales que permitan ejecutar los programas y proyectos planteados en los Planes de Desarrollo, los Planes de Ordenamiento Territorial, los Planes Parciales y las Unidades de Actuación Urbanísticas e inmobiliarias, así como la participación en programas y proyectos, brindando un apoyo a las Entidades Públicas y/o privadas en el logro de sus objetivos

Misión: Formular, promover, gestionar y ejecutar acciones a nivel local, departamental y nacional para un desarrollo urbano integral, contribuyendo a la construcción, modificación y renovación del espacio urbano y rural, así como participar en los programas y proyectos que propenden por la protección e integridad del espacio público y urbano; De igual forma apoyar la gestión de las Entidades Públicas y/o Privadas en el desarrollo de actividades para el logro de sus objetivos generando la dinámica necesaria para el bienestar y seguridad de los ciudadanos.

Objeto: Formular, diseñar, promover, gestionar, y ejecutar proyectos urbanísticos y/o inmobiliarios en el espacio público y en zonas de renovación urbana, zonas de expansión, centros históricos, áreas sin desarrollar, mejoramiento integral o macro proyecto urbano, a nivel local departamental y nacional, que incluyan entre otros aspectos: gestión de vivienda, promoción, construcción, administración, enajenación, desarrollo, mantenimiento, adquisición, titularización, integración y reajuste de predios, buscando auto sostenibilidad , mediante el aprovechamiento económico que garantice la viabilidad económica y financiera de las intervenciones en la prestación de servicios.

Apoyar la gestión de las entidades públicas y/o privadas en la ejecución de actividades para el desarrollo de políticas, programas, acciones y proyectos que adelanten estas entidades, para lo cual podrá celebrar los convenios o contratos necesarios.

Participar con las autoridades de tránsito del nivel local, departamental o nacional en el desarrollo de políticas públicas de seguridad vial y movilidad, operando las Zonas de Estacionamiento Regulado o Zonas Azules, generadas para brindar movilidad, logrando con ello el uso regulado y controlado del espacio público y generando un proceso de cultura ciudadana.



Empresa de Desarrollo
Urbano de Armenia

R-AM-PGG-003 Versión 8
22/07/2015

4. ELEMENTOS ESTRATÉGICOS

La Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia LTDA EDUA expidió los siguientes Acuerdos, por medio de los cuales se establece la planta de empleos y cargos de la Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia Ltda.

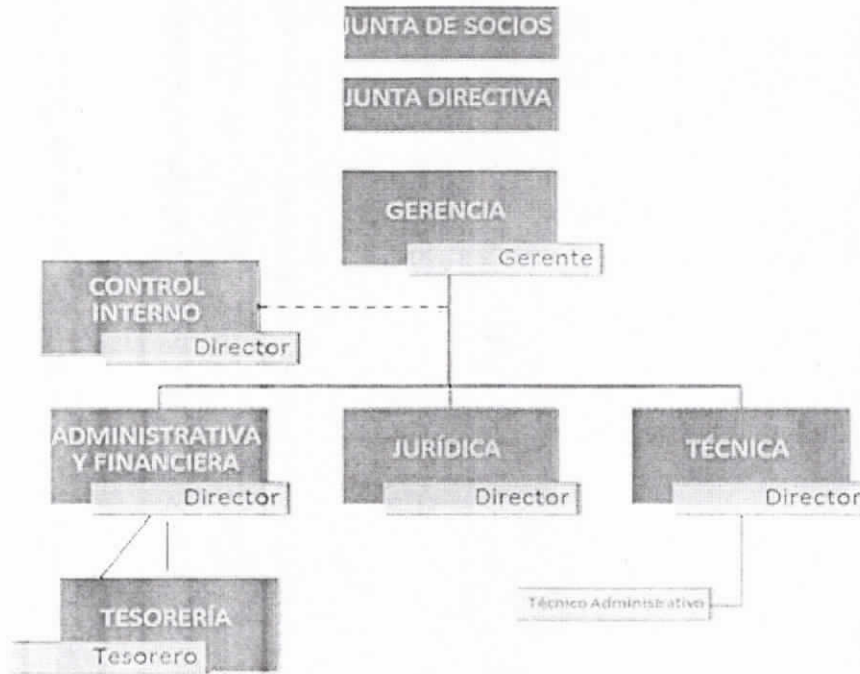
- ACUERDO 004 DE MAYO 05 DE 2015 "POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA LA ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA Y ORGANICA, SE AJUSTA LA ESCALA SALARIAL Y SE APRUEBA EL CAMBIO DE VERSIÓN DEL MANUAL DE FUNCIONES DE LA EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE ARMENIA LTDA. EDUA"
- ACUERDO 003 DE ABRIL 28 DE 2017 "POR MEDIO DE LA CUAL SE AJUSTA, SE ACTUALIZA Y SE APRUEBA LA VERSIÓN 3 DEL MANUAL DE FUNCIONES DE LA EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE ARMENIA LTDA. EDUA".

La Planta de Empleos y de cargos de la Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia Ltda. - EDUA, está clasificada entre empleos públicos y cargos de trabajadores oficiales. Los empleos públicos corresponden a los niveles directivo y asesor por corresponder a empleos de dirección y confianza y por su naturaleza están clasificados como de Libre Nombramiento y Remoción. Los demás corresponden a cargos relacionados con contratos laborales de trabajadores oficiales, y pertenecen a los niveles profesional, técnico y asistencial:

Nº Cargos	Cargo	Clasificación	Nivel	Código	Grado
1	Gerente	LN	Directivo	039	16
1	Director Administrativo y Financiero	LN	Directivo	009	009
1	Director Jurídico	LN	Directivo	055	09
1	Director Técnico	LN	Directivo	009	09
1	Director de Control Interno	PERIODO	Asesor	105	07
1	Secretario -Tesorero	LN	Asistencial	407	20
1	Técnico Administrativo	Trabajador	Asistencial	407	18

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La Estructura Administrativa y Orgánica interna de la Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia LTDA. "EDUA" es la siguiente:



5. OBJETIVOS DEL PIC

OBJETIVO GENERAL:

Contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos y al mejoramiento de la empresa, fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación, reforzando conductas que permitan generar gestión del cambio y cumplimiento de metas institucionales y personales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Promover el desarrollo integral del talento humano y el mejoramiento de las competencias laborales y comportamentales.
- ✓ Promover el desarrollo de conocimientos, habilidades y aptitudes del talento humano, integrando el conocimiento y la innovación como parte de la cultura organizacional.
- ✓ Contribuir al mejoramiento institucional mediante actividades de capacitación que permitan la integración del conocimiento al quehacer individual.
- ✓ Desarrollar capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales del servidor, con el propósito de obtener eficacia personal, grupal e institucional, de manera que se genere el desarrollo profesional y el mejoramiento de la Empresa.

6. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

La EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE ARMENIA LTDA. EDUA aplica matriz de diagnóstico de necesidades, luego de la aplicación de encuestas al interior de la entidad.



7. METODOLOGIA

La EDUA mediante la aplicación de encuestas realizó la recolección de datos para su posterior tabulación y análisis en la matriz de análisis creada (anexo 1):

DIAGNÓSTICO INTERNO DE NECESIDADES DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN VIGENCIA 2020

La Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia Ltda. – EDUA, con el fin de elaborar el diagnóstico que permita establecer el plan institucional de formación y capacitación, que pretende generar la actualización de los conocimientos y el mejoramiento continuo de las competencias laborales y comportamentales de los funcionarios y contratistas adscritos a la entidad, para el perfeccionamiento de saberes, actitudes, habilidades y conocimientos específicos que aporten a su desarrollo personal, profesional y organizacional, comedidamente, solicita el diligenciamiento de la siguiente encuesta:

DATOS GENERALES

Fecha:	
Nombre:	
Cargo:	
Dependencia:	

INFORMACIÓN A DILIGENCIAR

1) A continuación marque con una (X), si la respuesta coincide con los temas relacionados, de lo contrario diligencia el ítem otro:

Competencias laborales

N°	TEMA	(X) marque	N°	TEMA	(X) marque
1.	Gestión documental y archivo		7.	Estatuto anticorrupción	
2.	Contratación y supervisión de contratos estatales		8.	Código Único Disciplinario	
3.	Excel avanzado		9.	Control Fiscal	
4.	Riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo		10.	Gestión de proyectos	
5.	Proceso de seguimiento a la implementación de las Normas Internacionales de Información Financiera NIIF		11.	Manejo programas contables y financieros. Presupuesto público	
6.	Gestión Financiera: Cobro persuasivo y cobro coactivo		12.	Actualización Modelo Estándar de Control Interno – MECI – Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)	
	Otro Cuáles?			R/	



Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia

R-AM-PGG-003 Versión 8
22/07/2015

	R/
	R/
	R/
	R/

Competencias Comportamentales

N°	TEMA	(X) marque	N°	TEMA	(X) marque
1.	Ética del servidor público		4.	Relaciones interpersonales	
2.	Liderazgo y trabajo en equipo		5.	Manejo de estrés	
3.	Resolución de conflictos		6.	Comunicación asertiva	

2) Relacione sus expectativas con el plan anual de capacitación para esta vigencia:

--	--

8. CONTENIDO DEL PLAN

RESULTADO TABULACIÓN ENCUESTAS

1. Competencias laborales	
Gestión documental y archivo	5,56%
Contratación y supervisión de contratos estatales	5,56%
Excel avanzado	0,00%
Riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo	8,33%
Proceso de seguimiento a la implementación de las Normas Internacionales de Información Financiera NIIF	11,11%
Gestión Financiera: Cobro persuasivo y cobro coactivo	2,78%
Estatuto anticorrupción	2,78%

Código Único Disciplinario	5,56%
Control Fiscal	11,11%
Gestión de proyectos	5,56%
Manejo programas contables y financieros. Presupuesto público	19,44%
Actualización Modelo Estándar de Control Interno – MECI – Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)	8,33%
¿Otro?	0,00%
Total datos registrados	100,00%
2. Competencias comportamentales	
Ética del servidor público	13,04%
Liderazgo y trabajo en equipo	17,39%
Resolución de conflictos	17,39%
Relaciones interpersonales	30,43%
Manejo de estrés	13,04%
Comunicación asertiva	8,70%
Total datos registrados	100,00%

9. ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN

Aprobado el Plan Institucional de Capacitación, el área de Administrativa se encargará de socializarlo a través de la publicación en la página WEB, de igual manera velará por implementación de las actividades inmersas en el PIC, mediante charlas, cursos, talleres, entre otros, los cuales serán dictados con personal interno y externo

10. REDES DE APOYO

Tener en cuenta los diferentes aliados estratégicos como lo son:

- ✓ Municipio de Armenia
- ✓ Gobernación del Quindío
- ✓ Universidades Pública y/o privadas,
- ✓ Departamento Nacional de Planeación - DNP,



EDUA

Empresa de Desarrollo
Urbano de Armenia

R-AM-PGG-003 Versión 8
22/07/2015

- ✓ Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, se establecerán
- ✓ SENA
- ✓ ESAP
- ✓ Contaduría General de la Nación.
- ✓ ARL Positiva
- ✓ Entidades públicas y/o privadas del sector.

Dado en Armenia, Quindío en el mes de enero de 2020

JAMER CHAQUIP GIRALDO MOLINA

Gerente

Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia Ltda. EDUA

ANDRES MAURICIO OLARTE VALDERRAMA

Director Administrativo y Financiero

Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia Ltda. EDUA