



**Coveñas**  
es de todos

# PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2020



**KEBIN ZUBIRIA PEROZA**  
**PRESIDENTE DEL CONCEJO**  
**2020**

*Un concejo para todos*

# CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS - SUCRE

## Plan De Previsión de Recursos Humanos 2020

*Enero de 2020*

EDUCACIÓN

RIQUEZAS

Y

## CONFORMACIÓN DEL CONCEJO MUNICIPAL

### PLENARIA DEL CONCEJO

- |                                   |                             |
|-----------------------------------|-----------------------------|
| ➤ KEBIN ANDRES ZUBIRIA PEROZA     | -PARTIDO CENTRO DEMOCRATICO |
| ➤ SADDAM ALBERTO FERIA MERCADO    | -PARTIDO CENTRO DEMOCRATICO |
| ➤ ERIK HERNANDEZ JULIO            | -PARTIDO CAMBIO RADICAL     |
| ➤ KEVIN DANIEL MONTERROZA PANTOJA | -PARTIDO ASI                |
| ➤ NETSKY FERIA MORENO             | -PARTIDO ASI                |
| ➤ SEBASTIAN ROMERO GONZALEZ       | -PARTIDO ASI                |
| ➤ JAVIER SEGUNDO NUÑEZ RINCO      | -PARTIDO ASI                |
| ➤ CARLOS JOSE MORALES CASTELLANOS | -PARTIDO CONSERVADOR        |
| ➤ MARTA ISABEL RIOS REVUELTA      | -PARTIDO LIBERAL            |
| ➤ ALICIA SOFIA MIENTES DIAZ       | -PARTIDO LIBERAL            |
| ➤ SORAIDA MARQUEZ LOPEZ           | -PARTIDO DE LA U            |

### MESA DIRECTIVA DEL CONCEJO MUNICIPAL AÑO 2020

**KEBIN ANDRES ZUBIRIA PEROZA**  
Presidente

**CARLOS MORALES CASTELLANOS**  
Primer Vicepresidente

**SEBASTIAN ROMERO**  
Segundo Vicepresidente

**MERLY MARTINEZ OSORIO**  
Secretaria general

## Contenido

1. INTRODUCCIÓN .....	5
2. REFERENCIA NORMATIVA .....	5
3. OBJETIVOS DEL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS .....	6
4. ALCANCE .....	7
5. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL .....	7
6. PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS VEGENCIA 2020 .....	8
7. ANALISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL REQUERIDO .....	8
8. ANÁLISIS DE DISPONIBILIDAD DE PERSONAL .....	9
9. PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA .....	11
10. IDENTIFICACIÓN DE LAS FORMAS DE CUBRIR LAS NECESIDADES CUANTITATIVAS Y CUALITATIVAS DE PERSONAL PARA EL PERÍODO ANUAL, CONSIDERANDO LAS MEDIDAS DE INGRESO, ASCENSO, CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN. ....	11
11. FUENTES DE FINANCIACION .....	11
12. ESTIMACIÓN DE TODOS LOS COSTOS DE PERSONAL .....	13
13. PREVISION DE PERSONAL .....	14
14. RESPONSABLES .....	15

EDUCACIÓN

Y

RIQUEZAS

## 1. INTRODUCCIÓN

Dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 17 de la ley 909 de 2004 y con base en los Lineamientos de Planeación de los Recursos Humanos establecido en el Plan estratégico de Talento Humano para el Concejo municipal de Coveñas, se presenta el Plan de Previsión del Talento Humano para la vigencia 2020.

El presente documento contribuye de manera permanente al logro de los objetivos institucionales y estratégicos de la corporación, ya que ello contribuye a fortalecer la gestión de los procesos internos y gestionar el talento humano de acuerdo a las exigencias y las competencias requeridas que hagan realidad el cumplimiento de la visión y la misión institucional.

El presente plan se basa en 3 Etapas: el análisis cuantitativo de las necesidades de personal, el análisis de las necesidades de personal y la programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades de la entidad.

La previsión del recurso humano es una función consisten en determinar la cantidad y calidad de las personas que una entidad pública requiere, a partir del análisis de las prioridades institucionales de la organización; fijando los mecanismos necesarios para contar con dicho personal.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, del Concejo Municipal de Coveñas está enmarcado dentro del nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión como referente para desarrollar el proceso de gestión de las entidad pública y orientado a establecer la disponibilidad del Personal con el cual deba contar la entidad, es decir la necesidad de recursos humanos que una entidad pública requiere, a partir del análisis de las prioridades institucionales de la organización, en aras de cumplir a cabalidad la misión y objetivos Corporativos.

## 2. REFERENCIA NORMATIVA

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

**Decreto 2482 de 2012** "Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión", en el artículo 3° Literal c), el cual establece dentro de las políticas de desarrollo administrativo: "Gestión del Talento Humano Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos,

el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye entre otras el Plan de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”

**Decreto 1083 de mayo 26/2015.** Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

De conformidad con el este decreto, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Institucionales, por lo cual la Subdirección de Talento Humano de la corporación es responsable en la formulación y gestión de las estrategias relacionadas con el Fortalecimiento de la Calidad de Vida Laboral, entre otras.

**Decreto 612 de 2018** “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.

### 3. OBJETIVOS DEL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

#### Objetivo General

Establecer la disponibilidad del Personal con el cual deba contar la entidad en aras de cumplir a cabalidad la misión y objetivos Corporativos, en cumplimiento de su del Plan Estratégico, plan de acción institucional y demás planes institucionales.

#### Objetivos Específicos.

- a) Identificar las necesidades de recursos humanos para la planta de personal, necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- b) Definir la forma de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual.
- c) Estimar todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores.

#### 4. ALCANCE

Este Plan de previsión de recursos humanos, permite aplicar la planeación del talento humano, a corto para la presente vigencia, en el Concejo Municipal de Coveñas, de manera general en toda la planta de personal en cuanto a:

- a) Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

#### 5. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

El Concejo Municipal de Coveñas tendrá la estructura orgánica interna establecida en el Reglamento interno de la Corporación y demás normas que lo modifiquen o adicionen; a sabiendas que la máxima autoridad es la plenaria, observando como mínimo la siguiente estructura básica:

##### **Mesa Directiva**

Es el órgano de dirección y de gobierno. Estará integrada por los siguientes miembros que serán elegidos por la Plenaria de la Corporación, para periodos fijos de un (1) año, compuesta por 3 concejales de diferentes afiliaciones políticas: Un Presidente, un Primer Vicepresidente y un Segundo Vicepresidente, El presidente de la mesa directiva es el representante legal de la corporación, por el periodo respectivo, realizando las funciones de Superior inmediato y jefe de talento humano.

##### **Comisiones Permanentes**

El Concejo Municipal de Coveñas- Sucre, contará con las siguientes Comisiones Permanentes definidas y con aquellas originadas en las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan:

- Comisión primera permanente del Plan de desarrollo.
- Comisión segunda permanente de Gobierno.
- Comisión tercera permanente de presupuesto.

##### **Secretaría General**

La Secretaría General del Concejo de Coveñas, es la dependencia encargada de dar el más alto soporte Técnico y Administrativo a la Corporación para cumplir con la Constitución, las Leyes, sus funciones institucionales y misionales. Es de anotar que, el desarrollo del empleo cumple funciones netamente de carácter asistencial, la misma presta funciones de carácter misional, de apoyo y de evaluación.

## 6. PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS VEGENCIA 2020

El artículo 17 de la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, establecen la obligatoriedad de contar todas las instituciones públicas con un Plan de Previsión de Recursos Humanos, la Corporación Concejo Municipal de Coveñas, da cumplimiento a la norma en coordinación y en cumplimiento del Decreto 612 de Abril 4 de 2018.

En tal sentido la norma establece:

“Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

a) **Cálculo de los empleos necesarios**, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;

b) **Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas** de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;

c)

c) **Estimación de todos los costos de personal** derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

## 7. ANALISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL REQUERIDO

En la actualidad La planta de personal está actualmente conformada por un (1) cargo en el nivel asistencial, así:

### PLANTA GLOBAL

NIVEL	ASISTENCIAL
DENOMINACIÓN DEL CARGO	SECRETARIA
CÓDIGO	440
GRADO	20
DEPENDENCIA	CONCEJO MUNICIPAL
SUPERIOR INMEDIATO	MESA DIRECTIVA
NÚMERO DE CARGOS	UNO (1)

De acuerdo con lo previsto en la Constitución Política y la ley 909 DE 2004, en su artículo 1° numeral c; el presente empleo es un Empleo de período fijo, de tiempo completo y elegido para una duración de un año, reelegible a criterio de la corporación, según lo establecido en el artículo 37 de la ley 136 de 1994. Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de la planta de personal del Concejo Municipal de Coveñas - Sucre homologados de acuerdo al Decreto 1083 de 2015 se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: asistencial.

#### PARTICIPACIÓN DE LOS EMPLEOS POR NIVEL JERÁRQUICO

NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE
ASISTENCIAL	1	100%

#### CALCULO DE LOS EMPLEOS NECESARIOS

Se evidencia que la planta de personal, desde la perspectiva de la necesidad del servicio y las responsabilidades emanadas por las leyes, esta es insuficiente para la operación de la corporación; En conclusión, se presenta déficit de personal, ya que la entidad no cuenta con el numero adecuado de servidores.

No se dispone en la actualidad de información correspondiente a la identificación y determinación de necesidades de personal por dependencias ni con los estudios de cargas, tiempos y necesidades adicionales de planta de la Entidad.

### 8. ANÁLISIS DE DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

La planta de personal está actualmente conformada por un (1) cargo en el nivel asistencial.

En la actualidad se cuenta con la planta de personal provista.

### VALORACIÓN DEL PERSONAL ACTUALMENTE VINCULADO

#### PERFIL DEL CARGO

REQUISITOS		COMPETENCIAS
ESTUDIO	EXPERIENCIA	ASISTENCIAL
Mínimo: Terminación de Bachillerato. (Título Bachiller) Máximo: Título tecnología.	24 meses de experiencia relacionada con el cargo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manejo de la Información.</li> <li>- Relaciones Interpersonales.</li> <li>- Responsabilidad por personal a cargo</li> <li>- Adaptación al cambio.</li> <li>- Disciplina.</li> <li>- Habilidades y aptitudes laborales. (Organización, perseverancia, percepción)</li> </ul>

La caracterización de los prepensionados en el Concejo municipal de Coveñas se ha realizado con base en lo establecido en la normatividad vigente, en la actualidad y dado las características del empleo, no se cuenta con personal próximo a cumplir la edad de requisito para la pensión en Colombia, mujeres 57 años y hombres 62 años.

El rango de edad para el servidor que se encuentra en el cargo actualmente no alcanza los 40 años, equivalente al 100% de la planta de personal.

En lo relacionado al tiempo de servicio en la entidad se destaca que el 100% lleva vinculado menos de un año en el Concejo municipal dado que el cargo es de periodo fijo, aun existiendo la posibilidad de reelección del funcionario.

No existe personal temporal en la planta de personal.

En relación con el género la planta de personal cuenta con una mujer 100% de la planta de personal y no se cuenta con hombres.

Actualmente Frente a los nuevos lineamientos del gobierno nacional con respecto a la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años que no acrediten experiencia, esta disposición es cumplida al ser admitidos en igualdad de condiciones mediante la convocatoria pública, respetando el perfil

del cargo; ya que en todo caso el cargo requiere el cumplimiento de una u otra mediada, ya sea el título de bachiller o la experiencia administrativa de 24 meses.

La rotación de personal es anual por las características mismas del cargo, en consecuencia los retiros y/o desvinculación del personal se presenta anualmente, existiendo en todo caso la posibilidad de ser reelegido el servidor y nombrado nuevamente en el cargo.

## **9. PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA**

Como se planteó anteriormente, se presenta déficit de personal en la corporación, siendo imposible la implementación de medidas internas como la reubicación de personal.

En la actualidad, se presentan situaciones administrativas como encargos, o asignación de funciones.

Se viene trabajando medidas externas para suplir las necesidades que no se pueden cumplir con las medidas internas por medio de contratación, recurriéndose a la figura de la contratación de prestación de servicios para cubrir el déficit cuantitativo de personal de apoyo y misional.

A la fecha no se ha realizado un estudio técnico para la reestructuración de la planta de personal, para lo cual se elaborará el diagnóstico de necesidades con base en la metodología suministrada por el departamento administrativo de la función pública – DAFP.

## **10. IDENTIFICACIÓN DE LAS FORMAS DE CUBRIR LAS NECESIDADES CUANTITATIVAS Y CUALITATIVAS DE PERSONAL PARA EL PERÍODO ANUAL, CONSIDERANDO LAS MEDIDAS DE INGRESO, ASCENSO, CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN.**

Las estrategias utilizadas por la corporación para la provisión de empleos o para cubrir necesidades de reorganización a nivel interno en la planta de personal se efectúan a través del presente Plan de Previsión de Recursos Humanos mediante:

- El Reporte de empleos en vacancia definitiva sujetos de provisión a través de convocatoria pública, el cual se actualiza de conformidad con las novedades en planta de personal.
- Provisión de empleos de conformidad con el procedimiento interno denominado selección, vinculación y retiro incluido en el Sistema de Gestión del talento humano de la corporación.

## **11. FUENTES DE FINANCIACION.**

El Concejo municipal de Coveñas, efectúa las apropiaciones presupuestales atendiendo la norma actual de presupuesto y los rubros asignados a los gastos inherentes a la nómina.

En este orden de ideas y en consideración a que los recursos para funcionamiento de la corporación están estipulados por ley, y limitados directamente a los ingresos corrientes de libre destinación del Municipio de Coveñas, asignado de acuerdo a lo establecido en el Artículo 10.- de la ley 617 del 2000 especifica el Valor máximo de los gastos de los concejos, personerías, contralorías distritales y municipales, durante cada vigencia fiscal, los concejos municipales no podrán superar el valor correspondiente al total de los honorarios que se causen por el número de sesiones autorizado en el Artículo 20 de esa ley, más el uno punto cinco por ciento (1.5%) de los ingresos corrientes de libre destinación; y la ley 1368 de 2009, artículo 1º modificatorio del artículo 66 de la ley 136 de 1994, establece que en los municipios de categorías tercera a sexta, se pagarán anualmente setenta (70) sesiones ordinarias y hasta veinte (20) sesiones extraordinarias al año.

Para la vigencia 2020, el costo total de la planta de personal provista corresponde a \$ 43,420,190 pesos, existiendo apropiación presupuestal disponible y libre de afectación para los gastos de funcionamiento asociados a la nómina.

A continuación, se describe la fuente de financiación de la corporación, y los gastos de funcionamiento asociados a la nómina de la misma.

CODIGO	DETALLES	PRESUPUESTO INICIAL
<b>1</b>	<b>INGRESOS</b>	<b>260,063,700</b>
<b>11</b>	<b>INGRESOS CORRIENTES</b>	<b>259,513,700</b>
<b>111</b>	<b>TRANSFERENCIAS</b>	<b>259,513,700</b>
1111	Transferencias Municipales	259,513,700
<b>112</b>	<b>OTROS INGRESOS</b>	<b>550,000</b>
<b>1121</b>	<b>NO TRIBUTARIOS</b>	<b>550,000</b>
<b>11211</b>	<b>TASAS Y DERECHOS</b>	<b>550,000</b>
112111	Formato de cuentas	500,000
112112	Expedición de Fotocopias y Certificaciones	50,000

CODIGO	DETALLES	VALOR
<b>2</b>	<b>GASTOS DE FUNCIONAMIENTO</b>	<b>260,063,700</b>
<b>21</b>	<b>GASTOS DE PERSONAL</b>	<b>233,497,618</b>
<b>211</b>	<b>SERVICIOS PERSONALES ASOCIADOS A LA NOMINA</b>	<b>29,511,549</b>
2111	Sueldo Personal de nomina	20,763,060
2112	Primas de Navidad	1,996,349
2113	Vacaciones	1,213,780

2114	Prima de Vacaciones	958,248
2115	Auxilio de Transporte	1,234,248
2116	Bonificación por Recreación	115,350
2117	Prima de Servicio	975,113
2118	Subsidio de Alimentación	799,812
2119	Dotación a Funcionarios	850,000
211020	Bonificación por Servicios prestados	605,589
<b>214</b>	<b>CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NOMINA</b>	<b>9,392,559</b>
<b>2141</b>	<b>APORTES PREVISION SOCIAL</b>	<b>6,915,835</b>
21411	Fondos de Cesantías	2,277,701
21412	Fondos de Pensiones	2,491,567
21413	Empresas promotoras de Salud	1,764,860
21414	Administradoras de Riesgos Laborales	108,383
21415	Intereses a la cesantías	273,324
<b>2142</b>	<b>Aportes Parafiscales a las Cajas de Compensación Familiar</b>	<b>1,378,544</b>
21421	Caja de Compensación Familiar	878,544
21422	Aportes Fenacon	500,000
<b>2143</b>	<b>APORTES PARAFISCALES</b>	<b>1,098,180</b>
21431	ICBF	658,908
21432	SENA	109,818
21433	ESAP	109,818
21434	ITI	219,636
<b>22</b>	<b>GASTOS GENERALES</b>	<b>26,566,082</b>
<b>222</b>	<b>ADQUISICION DE SERVICIOS</b>	<b>17,066,082</b>
22291	Bienestar Social	4,516,082

## 12. ESTIMACIÓN DE TODOS LOS COSTOS DE PERSONAL

El costo anual de la planta de personal para el único cargo creado asciende a \$ 43,420,190, con salarios del año 2019.

SERVICIOS PERSONALES ASOCIADOS A LA NOMINA	\$ 29,511,549
CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NOMINA	\$ 9,392,559
BIENESTAR SOCIAL	\$ 4,516,082
Total	\$ 43,420,190

En todo caso la decisión de contar con otro funcionario obedece a la estructuración de un estudio técnico que permita determinar la viabilidad financiera y presupuestal de dicha medida.

### 13. PREVISION DE PERSONAL

Partiendo de la evaluación del plan de previsión de la vigencia anterior con los siguientes resultados:

- |  |                       |
|--|-----------------------|
| <p><b>1.</b> Nivel de provisión de la Planta de Personal (%) = (Número de empleos provistos / Número de empleos de la planta).</p>   | $\frac{1}{1} = 100\%$ |
| <p><b>2.</b> Nivel de avance en la provisión de vacantes definitivas (%) = (Número de vacantes definitivas a 1° de enero de 2018 menos Número de vacantes definitivas a la fecha / Número de vacantes definitivas a 1° de enero de 2016)</p>   | $\frac{0}{0} = 0\%$   |
| <p><b>3.</b> Provisión de empleos de carrera administrativa mediante concurso de méritos (%) = (Número de vacantes de carrera administrativa reportadas a la CNSC a la fecha de expedición de la Convocatoria a concurso / Número de vacantes definitivas de carrera administrativa a la fecha de expedición de la Convocatoria a concurso).</p> | $\frac{0}{0} = 0\%$   |

Los resultados se explican desde el punto de vista del tipo de entidad pública y desde las características de la planta de personal; por ello el Nivel de provisión de la Planta de Personal alcanzado es del 100%, ya que por reglamento interno dicho cargo se debe elegir antes de terminar el último periodo de sesiones ordinarias del mes de noviembre de cada vigencia.

Eso explica el hecho de la provisión de empleos de carrera administrativa sea del 0%, ya que la entidad no posee empleos de carrera a proveer.

Teniendo en consideración el Artículo 5° de la ley 909 de 2004 sobre la Clasificación de los empleos, el cual cataloga al empleo de período fijo, dentro de la excepción a la carrera administrativa, La corporación Concejo Municipal de Coveñas, no está participando en consecuencia en las convocatorias públicas ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, para suplir las vacantes o la provisión de los cargos a proveer, ya que no se encuentran cargos que ofertar ni se encuentran cargos en vacancia definitiva.

En este sentido, el Concejo Municipal de Coveñas informará oportunamente a la Comisión Nacional del Servicio Civil y al Departamento Administrativo de la Función Pública, sobre las vacantes definitivas que se presenten a futuro en el caso de darse la ampliación de la planta de personal, en los próximos años.

#### 14. RESPONSABLES

El jefe de talento humano, o quien haga sus veces será el responsable de coordinar el diagnóstico, la implementación, ejecución y realizar el seguimiento al presente plan con el apoyo de la presidencia y la mesa directiva.

#### 15. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Se elaborará un informe de seguimiento semestral, con corte al mes de junio de 2020, y una evaluación anual, con corte a 31 de diciembre de 2020.

Para el seguimiento y evaluación del Plan se utilizarán los siguientes indicadores:

1. Nivel de provisión de la Planta de Personal (%) = (Número de empleos provistos / Número de empleos de la planta).
2. Nivel de avance en la provisión de vacantes definitivas (%) = (Número de vacantes definitivas a 1º de enero de 2020 menos Número de vacantes definitivas a la fecha / Número de vacantes definitivas a 1º de enero de 2020)
3. Provisión de empleos de carrera administrativa mediante concurso de méritos (%) = (Número de vacantes de carrera administrativa reportadas a la CNSC a la fecha de expedición de la Convocatoria a concurso / Número de vacantes definitivas de carrera administrativa a la fecha de expedición de la Convocatoria a concurso).

#### 16. VIGENCIA.

La vigencia del Plan de Previsión de Recursos Humanos será de una anualidad

---

**KEVIN ZUBIRIA PEROZA**  
Presidente