



Concejo Municipal  
de Coveñas

**CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS  
DEPARTAMENTO DE SUCRE**

**PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO DEL TALENTO  
HUMANO  
VIGENCIA 2024-2027**

**KEBIN ANDRES ZUBIRIA PEROZA  
PRESIDENTE**

**ENERO 2024**



Concejo Municipal  
de Coveñas

**PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO DEL TALENTO  
HUMANO  
VIGENCIA 2024-2027**

**KEBIN ANDRES ZUBIRIA PEROZA  
PRESIDENTE**

**MARTA ISABEL RIOS REVUELTA  
PRIMERA VICEPRESIDENTE**

**SEBASTIAN ROMERO GONZALEZ  
SEGUNDO VICEPRESIDENTE**

**CARMEN DORALINA REYES PEÑATA  
SECRETARIA GENERAL**



Concejo Municipal  
de Coveñas

## CONCEJALES DE COVEÑAS

**DARWIN CHICA TIRADO**

**JAVIER JOSE DÍAZ BLANCO**

**SADDAM ALBERTO FERIA MERCADO**

**ERIS RAFAEL HERNANDEZ JULIO**

**MARIA PATRICIA MENDOZA VEGA**

**JAVIER SEGUNDO NUÑEZ RINCO**

**LUIS EDUARDO OLASCOAGA CUELLO**

**PEDRO ELIECER REVUELTAS AGUIRRE**

**MARTA ISABEL RIOS REVUELTA**

**SEBASTIAN ROMERO GONZALEZ**

**KEBIN ANDRES ZUBIRIA PEROZA**



## CONTENIDO

	Págs.
PRESENTACIÓN	5
PROPÓSITO DEL PLAN	7
1. ESTRUCTURA DEL PLAN	7
1.1 Marco Conceptual	7
2. LÍNEAS DE POLÍTICA Y ESTRATEGIAS	8
2.1 LINEAMIENTOS GUBERNAMENTALES	8
2.2 LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES	9
3. OBJETIVOS	10
3.1 GENERAL	10
3.2 ESPECÍFICOS	10
4. PROGRAMAS	11
4.1 FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	11
4.1.1 Gestión del Conocimiento	11
4.1.2 Formación y Desarrollo de Competencias Laborales.	14
4.1.3 Capacitación Externa	15
4.2 BIENESTAR LABORAL	15
4.2.1 Seguridad y Salud en el Trabajo	15
4.2.2 Deporte, Recreación y Cultura	16
4.2.3 Programa de desvinculación laboral asistida	18



## PRESENTACIÓN

La planeación estratégica es un proceso que tiene por objetivo fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, en el desarrollo de los planes, programas y proyectos de la Gestión Pública, en el mediano y largo plazo.

Es importante conocer, hacia dónde está orientando sus esfuerzos la Entidad, determinar si está logrando sus objetivos propuestos, por lo cual, la planeación permite realizar monitoreo de seguimiento basado en indicadores, que van a determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Talento Humano están contribuyendo al logro de las metas y objetivos propuestos por el Concejo de Coveñas en su “Plan Estratégico 2024-2027”.

En coherencia con el Modelo Estándar de Control Interno – MECI-2014, encontramos la política de “Gestión de Talento Humano”, el COMPONENTE TALENTO HUMANO, el cual está orientado 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, a través de Acuerdos, Compromisos y Protocolos éticos

De igual forma dentro del MIPG este opera a través de 7 dimensiones que agrupan las políticas de gestión y desempeño institucional, que, implementadas de manera articulada e intercomunicada, permitirán que el MIPG funcione. Entre los que se encuentra la dimensión Talento humano, por lo que toda entidad cuenta con personas, quienes con su trabajo logran que todos los recursos se enfoquen hacia el cumplimiento del propósito fundamental; de ahí, lo importante de valorar su trabajo, brindarles una adecuada calidad de vida laboral y desarrollar competencias y habilidades.

Con esta dimensión, y la implementación de las políticas que la integran, se logra cumplir con el objetivo central de MIPG *“Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”*.

Por lo tanto, para el desarrollo de estas políticas para el Desarrollo del Talento Humano se incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Anual de Vacantes, los temas relacionados con Clima Organizacional.



## Concejo Municipal de Coveñas

El Concejo Municipal de Coveñas adopta el Plan Estratégico de Desarrollo del Talento Humano, como una política orientadora y facilitadora de los programas de: formación y capacitación; Seguridad y Salud en el Trabajo; y de Recreación, Deporte y Cultura, con miras a contribuir al fortalecimiento de los conocimientos y de las competencias laborales, la calidad de vida laboral de los Servidores, lo cual se refleja en la calidad del servicio prestado.

Con fundamento en la Constitución Política de Colombia y demás normas jurídicas que reglamentan los procesos de capacitación- formación y bienestar laboral en las entidades públicas, el Plan Estratégico de Desarrollo del Talento Humano es adoptado, con la finalidad de que trascienda circunstancias coyunturales y se constituya en un instrumento básico, que soporte los cambios organizacionales y logre el mejoramiento de la calidad de la gestión institucional.

Tomando como referencia El Plan Estratégico de la Corporación 2024-2027, cuyo propósito es contribuir a optimizar los procesos, desarrollar la gestión institucional con enfoque participativo y prestar un servicio oportuno y de resultados que contribuyan a mejorar al desarrollo del municipio conforme a la constitución y la ley.

Por lo que se hace necesario, desarrollar el Objetivo Estratégico que apuntan a:

***“Optimizar las competencias del talento humano, a través del Plan Estratégico del Talento Humano que contribuyan a mejorar el clima organizacional, las condiciones laborales de los funcionarios, manteniendo un alto grado de motivación y compromiso”.***

El Concejo Municipal de Coveñas prepara para el período 2024-2027, un Plan Estratégico de desarrollo del Talento Humano, de actualización en materia formativa y el fortalecimiento de aquellos conocimientos y competencias requeridas para el desempeño de su cargo y el logro de los objetivos misionales y la mejora continua en los procesos, e implementar programas de Bienestar Social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo y vacacionales, artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud.

### PROPÓSITO DEL PLAN

Contribuir al Desarrollo Integral del Servidor del Concejo de Coveñas, mediante programas de capacitación, formación y bienestar laboral.



## 1. ESTRUCTURA DEL PLAN

En cumplimiento de lo establecido en los Títulos I y II del Decreto 1567 de 1998, Ley 909 de 2004 y sus Decretos 1227 y 2539 de 2005, artículo 2.2.22.3.14 del Decreto Nacional 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto Nacional 612 de 2018, el Concejo Municipal de Coveñas adopta el Plan Estratégico de Desarrollo del Talento Humano, con el objetivo de trazar las directrices educativas y de bienestar laboral y formular los programas a desarrollar durante el periodo 2024-2027, en lo relacionado con el proceso de atender el diagnóstico de necesidades de Desarrollo Humano de los funcionarios de la entidad.

El Plan Estratégico de Desarrollo del Talento Humano, está estructurado por los siguientes contenidos esenciales:

Marco conceptual y formativo  
Líneas de políticas y estrategias  
Objetivos  
Programas

### 1.1 MARCO CONCEPTUAL

La Constitución Política de 1991; no señala que Colombia es un Estado unitario, pluralista, democrático, participativo y descentralizado, orientado al cumplimiento de los fines esenciales para garantizar el bienestar general.

Lo anterior se logra mediante procesos de formación y capacitación y bienestar laboral que se desarrollen en las entidades del Estado con los servidores públicos, a fin de preservar e incrementar el mérito, garantizando el mejoramiento continuo de las competencias laborales, tanto funcionales como comunes y comportamentales, para responder a las permanentes y crecientes exigencias de la sociedad.

Las competencias laborales se constituyen en el eje de la capacitación, reorientando su enfoque hacia el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades y conocimientos que aseguren el desempeño exitoso en función de resultados esperados, para

responder por la misión institucional y enfrentar los retos del cambio, más allá de los requerimientos de un cargo específico.

El Bienestar Laboral compromete el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento



importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que se pertenece; reconociendo además que forma parte de un entorno social.

El Bienestar Laboral de los empleados al servicio del Estado deberá entenderse, ante todo, como la búsqueda de la calidad de su vida en general, como corresponde a su dignidad humana, dignidad que armoniza con el aporte al bienestar social ciudadano. Es de tener en cuenta que la calidad de vida laboral es sólo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado produce tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que está a su servicio.

La recreación debe actuar como instrumento de equilibrio para la vida del trabajador, propiciando el reconocimiento de sus capacidades de expresión, imaginación y creación conducentes a lograr su participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.

## 2. LÍNEAS DE POLÍTICA Y ESTRATEGIAS

### 2.1 LINEAMIENTOS GUBERNAMENTALES

Lineamientos generales del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

Un Servidor Público Integro y con valores

Un Servidor Público Competente.

Un servidor público comprometido con el estado, la sociedad y su propio desarrollo

POLÍTICAS	ESTRATEGIAS
Desarrollo del Talento Humano Estatal	<ul style="list-style-type: none"><li>– Capacitar a los funcionarios en conocimientos específicos que les permitan el mejoramiento en el desempeño del cargo, teniendo en cuenta el diagnóstico de necesidades, y las necesidades de capacitación identificadas.</li><li>– Mantener un adecuado clima laboral en la Corporación través del programa de bienestar social</li></ul>
Moralidad y Transparencia de la Administración Pública	<ul style="list-style-type: none"><li>– Formación de valores de responsabilidad y vocación de servicio.</li><li>– Prevención de conductas corruptas</li></ul>



	– Identificación de áreas susceptibles de corrupción
Modernización Organizacional	– Promover la cultura del trabajo en equipo, con capacidad de transformarse, adaptarse y responder en forma ágil y oportuna a las demandas y necesidades de la comunidad

## 2.2 LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES

### MISIÓN

El concejo municipal de Coveñas, es una corporación político – administrativa pública, que representa democráticamente las necesidades de la comunidad, a través del ejercicio de control político eficaz y oportuno a la administración municipal, mediante la expedición de acuerdos municipales; seguimiento y evaluación de programas y proyectos; promoviendo espacios de participación ciudadana que contribuyan al desarrollo sostenible del municipio, a través del uso adecuado de las tecnologías y equipo de trabajo competente.

### OBJETIVOS RELACIONADO

Optimizar las competencias del talento humano, a través del Plan Estratégico del Talento Humano que contribuyan a mejorar el clima organizacional, las condiciones laborales de los funcionarios, manteniendo un alto grado de motivación y compromiso.

### PRINCIPIOS ETICOS RELACIONADOS

- ✓ **COMPROMISO:** Participar de manera responsable, eficiente y activa en el logro de la misión corporativa, entregando lo mejor de sí mismo.
- ✓ **EFFECTIVIDAD:** Ser efectivo significa el logro de los objetivos o de la misión de la entidad de forma eficiente y eficaz, con la mayor calidad, bajo el mejor método, al menor costo y en el menor tiempo posible.
- ✓ **TRABAJO EN EQUIPO:** En búsqueda de la celeridad en los procesos, servidores y los empleados de la Corporación trabajan en equipo, donde la participación, la coherencia y la coordinación hacen parte integral de la gestión institucional, para cumplir los objetivos constitucionales y legales.



## DIRECTRIZ ÉTICA RELACIONADA

Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

## 3. OBJETIVOS

### 3.1 GENERALES

- Crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo a través de los programas de bienestar laboral, las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor del Concejo Municipal de Coveñas, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión Institucional.
- Contribuir al fortalecimiento de los conocimientos y competencias de los servidores del concejo Municipal de Coveñas, en función del crecimiento personal, laboral, el mejoramiento del servicio prestado.

### 3.2 ESPECÍFICOS

- ✓ Capacitar a los servidores en conocimientos específicos que les permitan el mejoramiento en el desempeño del cargo, teniendo en cuenta el diagnóstico de necesidades.
- ✓ Generar, mediante las acciones de formación y capacitación, el desarrollo de competencias comunes y comportamentales en los servidores, con el objeto de incrementar la efectividad en sus prácticas laborales.
- ✓ Construir una vida laboral que contribuya a la productividad y desarrollo personal, recompensar el desempeño efectivo de los servidores y de los grupos de trabajo y facilitar la cooperación interinstitucional entre las entidades para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.
- ✓ Realizar procesos que propicien sentido de pertenencia y compromiso con la organización.



## Concejo Municipal de Coveñas

**Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo:** El plan de trabajo, de Seguridad y Salud en el trabajo del Concejo Municipal de Coveñas es una herramienta que está encaminada a desarrollar las actividades del sistema y definir los responsables, recursos y períodos de ejecución a través de un cronograma de actividades, así mismo busca identificar actividades a realizar con el fin de garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en las diferentes actividades de los procesos de la entidad y cumplimiento de metas en Seguridad y Salud en el Trabajo.

### **El Programa de Bienestar Social está encaminado a:**

Dar cumplimiento a la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales, así como con las obligaciones que hayan asumido los responsables del SG-SST.

Fomentar los programas de prevención y promoción de riesgos laborales y estilos de vida y trabajo saludables para todos los servidores del Concejo municipal de Coveñas.

Fortalecer la cultura de salud y seguridad promoviendo hábitos de vida saludables.



## 4. PROGRAMAS

### 4.1 FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

#### 4.1.1 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

INDUCCIÓN INSTITUCIONAL	
<b>OBJETIVO</b>	Facilitar y fortalecer la integración del nuevo empleado a la cultura del servicio público y a la cultura de la organización, a través del conocimiento y de las funciones generales del Estado y las específicas de la entidad, que se brindarán mediante un programa de Inducción Institucional.
<b>META</b>	Lograr la participación del 100% de los funcionarios que ingresen a la Entidad en el programa de Inducción Institucional
<b>ESTRATEGIA</b>	Realizar el programa de Inducción Institucional para los funcionarios nuevos de la Entidad, con la participación de docentes Internos.
<b>PERIODO DE EJECUCIÓN</b>	Cada vez que ingresen nuevos funcionarios
<b>RECURSOS</b>	Humanos: presidente del Concejo, facilitadores. Logísticos: computador, video proyector, auditorio de la Entidad.

REINDUCCIÓN INSTITUCIONAL	
<b>OBJETIVO</b>	Actualizar a los servidores públicos en relación con las políticas económicas, sociales y ambientales de la Entidad y reorientar su integración a la cultura organizacional.
<b>META</b>	Lograr la participación e integración del 100 % de los funcionarios en el Programa de Reinducción Institucional.



<b>ESTRATEGIA</b>	Conforme al Plan estratégico del Concejo de Coveñas, diseñar anualmente el Plan anual de Capacitación que contenga los lineamientos, la representación del sistema de valores, comportamientos requeridos en las competencias comunes y comportamentales y cultura organizacional deseada y que incluya la exposición de directrices de administración del talento humano.
<b>PERIODO DE EJECUCIÓN</b>	De acuerdo al Plan Anual de Capacitaciones
<b>RECURSOS</b>	Humanos: presidente del Concejo, facilitadores. Logísticos: computador, video proyector, Auditorio de capacitación. Materiales: fotocopias y plegables.

<b>FORTALECIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN DE CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS</b>	
<b>OBJETIVO</b>	Contribuir al fortalecimiento y actualización de conocimientos de los funcionarios, mediante la ejecución de programas de capacitación y formación en conocimientos específicos que cualifiquen el saber y el saber hacer para el mejoramiento de su desempeño laboral.
<b>META</b>	Fortalecer las competencias funcionales de todos los funcionarios de la entidad.
<b>ESTRATEGIAS</b>	3. Realizar capacitación de los temas relevantes para el desarrollo de los procesos misionales. 4. Enfocar la capacitación para los funcionarios que participan en los procesos de soporte en la Actualización por cambios normativos o procedimentales que requieran la aplicación inmediata.
<b>PERIODO DE EJECUCIÓN</b>	Durante toda la vigencia
<b>RECURSOS</b>	Humanos: presidente del Concejo, facilitadores. Logísticos: computador, sonido. Económicos: de acuerdo a las disponibilidades presupuestales en cada vigencia.



#### 4.1.2 FORMACIÓN Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES

FORMACIÓN Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES	
<b>OBJETIVO</b>	Contribuir al desarrollo integral del servidor de la Corporación atendiendo los resultados de los diagnósticos de los procesos de Gestión Ética, Comunicación e Información pública, desarrollo del Talento Humano y Control Interno (Fomento de la Cultura del Autocontrol), mediante estrategias pedagógicas y comunicativas.
<b>META</b>	Cumplir los Planes de Acción establecidos en el proceso de Administración del Talento Humano y Control Interno involucrando todos los responsables con la participación activa de todos los funcionarios de los diferentes niveles jerárquicos de la Entidad.
<b>ESTRATEGIA</b>	Enfocar las estrategias pedagógicas y comunicativas hacia líneas de acción que intervengan las variables de Gestión de Conflictos, Trabajo Colaborativo (Trabajo en equipo y cultura del colaborador), Creatividad e Innovación, Liderazgo. Ajustar los programas de formación de acuerdo a los resultados de los diagnósticos que se vayan aplicando dentro del cuatrienio administrativo. 2024-2027. Gestionar alianzas estratégicas con entidades públicas o privadas para contribuir al cumplimiento del objetivo.
<b>PERIODO DE EJECUCIÓN</b>	Durante el período 2024-2027
<b>RECURSOS</b>	Humanos: presidente del Concejo, facilitadores. Logísticos: computador, video proyector, auditorio.



### 4.1.3 CAPACITACIONES EXTERNAS

CAPACITACIÓN EXTERNA	
<b>OBJETIVO</b>	Atender oportunamente las solicitudes de capacitación externa.
<b>META</b>	Atender el 100% de las solicitudes de capacitación externa.
<b>ESTRATEGIA</b>	Coordinar con la mesa directiva para la socialización de normas y conocimientos Institucionales propios de la gestión a los servidores.
<b>PERIODO DE EJECUCIÓN</b>	A demanda
<b>RECURSOS</b>	Humanos: Servidores. Económicos.

## 4.2 BIENESTAR LABORAL

### 4.2.1 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	
<b>OBJETIVO</b>	Establecer el plan de trabajo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de los diferentes aspectos establecidos en la normativa legal vigente que permita identificar actividades a realizar con el fin de garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en las diferentes



	actividades de los procesos de la entidad y cumplimiento de metas en Seguridad y Salud en el Trabajo.
<b>META</b>	Garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en las diferentes actividades de los procesos de la Corporación.
<b>ESTRATEGIA</b>	Coordinar con la ARL, la ejecución de actividades preventivas que intervengan los resultados de Clima Organizacional, y propendan por condiciones de trabajo seguras y saludables.
<b>PERIODO DE EJECUCIÓN</b>	Durante el período 2024-2027
<b>RECURSOS</b>	Humanos: funcionarios de la entidad y de las entidades prestadoras del servicio. Logísticos: Consultorios

#### 4.2.2 DEPORTE, RECREACIÓN Y CULTURA

<b>DEPORTES</b>	
<b>OBJETIVO</b>	Desarrollar acciones enfocadas a actividades deportivas para que el funcionario pueda tener alternativas variadas y diversas, que respondan a sus necesidades de integración, esparcimiento y sana diversión.
<b>META</b>	Lograr la participación del 100% de los funcionarios en las actividades de deporte.
<b>ESTRATEGIA</b>	Realizar programas deportivos a servidores y en integración con otras entidades. Suministro de implementos para desarrollar los programas deportivos.
<b>PERIODO DE EJECUCIÓN</b>	Durante el período 2024-2027
<b>RECURSOS</b>	Humanos: funcionarios e instructores Logísticos: Escenarios deportivos Materiales: Uniformes, balones e implementos deportivos. Económicos: De acuerdo a la disponibilidad presupuestal de cada vigencia



RECREACIÓN Y CULTURA	
<b>OBJETIVO</b>	Desarrollar acciones enfocadas a actividades recreativas, artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales para los funcionarios, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.
<b>META</b>	Lograr la participación del 100 % de los funcionarios, en recreación y cultura.
<b>ESTRATEGIA</b>	<p>Intervenir el diagnostico de necesidades a través de la ejecución de actividades:</p> <p>Una jornada de actividades recreativas para los hijos de los funcionarios menores de 12 años.</p> <p>Integración de fin de año de todos los servidores públicos de la entidad, por la culminación de las actividades de la vigencia fiscal.</p> <p>Actividades de manualidades y del hogar para los servidores públicos femeninos y para las esposas o compañeras permanentes de los servidores públicos masculinos.</p> <p>Se efectuará la celebración día de la secretaría, día de la mujer, día de la madre, día del padre, cumpleaños de los servidores.</p>
<b>PERIODO DE EJECUCIÓN</b>	Durante el período 2024-2027 Sujeto a disponibilidad presupuestal.
<b>RECURSOS</b>	Humanos: funcionarios Logísticos: Escenarios recreativos y culturales Económicos: conforme a la disponibilidad presupuestal de cada vigencia



#### 4.2.3 PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA

PROGRAMA DE PREPENSIONADOS	
<b>OBJETIVO</b>	Sensibilizar y capacitar el personal que esté próximo al retiro del servicio para que afronten el desempleo con actitud positiva y desarrollen estrategias efectivas en busca de un nuevo cargo u ocupación.
<b>META</b>	Preparar a la población de prepensionados, en aspectos (físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros), para asumir el retiro de la vida laboral
<b>ESTRATEGIA</b>	Proyectar programa de desvinculación laboral, incluyendo actividades como: - Sensibilización. - Apoyo psicológico para el desvinculado y su familia. - Fomento de una cultura de ahorro. - Orientación laboral vocacional. - Refuerzo autoestima. - Comunicación humana. - Desarrollo de habilidades microempresariales. - Desarrollo de la capacidad emprendedora. - Manejo psicoemocional. - Técnicas de búsqueda de empleo
<b>PERIODO DE EJECUCIÓN</b>	Durante el período 2024-2027 Sujeto a disponibilidad presupuestal.
<b>RECURSOS</b>	Humanos: funcionarios Logísticos: Auditorio; Escenarios recreativos y culturales Económicos: conforme a la disponibilidad presupuestal de cada vigencia



Concejo Municipal  
de Coveñas



**CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS**

NIT: 823.004.035-1

 @concejo.covenas.3

 @concejo.covenas.3

 [www.concejodecovenas.gov.co](http://www.concejodecovenas.gov.co)

 [concejo@concejodecovenas.gov.co](mailto:concejo@concejodecovenas.gov.co)

 Calle 3B # 4 - 16 Urb. Alicante.

 Tel: 324 411 57 13