



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
MUNICIPIO DE PLATO
ALCALDÍA MUNICIPAL
NIT 891780051-4



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS
2019



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

2019

“BUEN GOBIERNO PARA TODOS”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina

	<p style="text-align: center;">DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA MUNICIPIO DE PLATO ALCALDÍA MUNICIPAL NIT 891780051-4</p> <p style="text-align: center;">PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2019</p>	
--	--	--

CONTENIDO

INTRODUCCION

1. MARCO NORMATIVO
2. LOS PLANES DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO
3. METODOLOGÍA
 - 3.1 Referente Metodológico General
 - 3.2 Análisis de Necesidades de Personal.
 - 3.3 Identificación de Las fuentes de Financiación.
 - 3.4 Análisis de Disponibilidad de Personal.
 - 3.5 Programación de Medidas de Cobertura.
 - 3.5.1 Provisión de Vacantes en empleos Mediante Concurso de Méritos
 - 3.5.2 Provisión Transitoria de Vacancia Definitivas en Empleos de Carrera
 - 3.5.3 Provisión de Vacancias Temporales en Empleos de Carrera
 - 3.5.4 Racionalización de La Planta
4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN
 - 4.1 Nivel de provisión de planta de personal
 - 4.2. Nivel de avance en la provisión de vacantes de la planta de personal
 - 4.3. Nivel de avance en la provisión de vacantes definitivas
 - 4.4. Provisión de empleos de carrera administrativa mediante concurso de méritos

“BUEN GOBIERNO PARA TODOS”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.
Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co
Carrera 12 Calle 4 Esquina

	<p>DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA MUNICIPIO DE PLATO ALCALDÍA MUNICIPAL NIT 891780051-4</p> <p>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2019</p>	
--	---	--

INTRODUCCION

En las entidades, públicas o privadas, se diferencian dos grandes componentes: el estructural que involucra temas duros, tales como, estructuras organizacionales, plantas de cargos, sistemas de nomenclatura, clasificación y remuneración de empleos, y el funcional o de gestión con temas blandos, entre ellos los relativos al ingreso, gestión y desarrollo del recurso humano, planes de bienestar e incentivos, cultura y clima organizacional y relaciones laborales.

Los componentes en referencia se articulan y generan resultados mediante el proceso de, a través del cual se definen los objetivos y metas específicos que la entidad se propone alcanzar en un determinado período y el ejercicio de la función gerencial, sobre la cual recae en primera instancia la responsabilidad por el logro de los cometidos organizacionales, de gobierno y de Estado.

Los cometidos organizacionales se logran con el trabajo de la gente que hace parte de la entidad, por tal razón, es necesario resaltar la Gestión de los Recursos Humanos, como criterio sustantivo en la formulación y ejecución de las políticas públicas, bajo criterios de eficiencia, eficacia, transparencia y responsabilidad.

Dentro de este marco, y para promover una mejor gestión pública, cobra importancia la de los recursos humanos, orientada al mejoramiento del desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los servidores y la proyección en el tiempo de las necesidades específicas de personal y del desarrollo de planes y programas específicos de personal.

“BUEN GOBIERNO PARA TODOS”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina

	<p style="text-align: center;">DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA MUNICIPIO DE PLATO ALCALDÍA MUNICIPAL NIT 891780051-4</p> <p style="text-align: center;">PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2019</p>	
--	--	--

1. MARCO DE REFERENCIA

1.1 Política de Planeación del Recurso Humano.

La planeación del recurso humano no es una herramienta de gestión que actualmente se utilice de forma generalizada e integral en el sector público en Colombia. Las acciones en este sentido se han limitado escasamente a los procesos de reestructuración de plantas de personal permanente, que en su mayoría han tenido objetivos fiscalistas y casi siempre con un referente temporal de corto plazo coincidente con los periodos de gobierno del presidente, los alcaldes o gobernadores. Otras expresiones de la planeación en materia de gestión del talento humano son los planes de capacitación y los de bienestar social e incentivos. Su diseño y ejecución ha obedecido al simple cumplimiento de mandatos legales y no al desarrollo de una concepción integral de la gestión del capital humano vinculado al Estado.

A raíz de lo anterior el Departamento Administrativo de la Función Pública se encuentra ejecutando una política orientada al fortalecimiento de la planeación del recurso humano, siendo uno de sus resultados la expedición de la Ley 909 de 2004. Esta política busca la incorporación de la planeación como un instrumento permanente e integrador de la gestión del capital humano de las entidades públicas que propenda por su mejor aprovechamiento en beneficio de la sociedad y se orienta a tres temáticas básicas:

- ❖ La planeación y gestión integral del recurso humano.
- ❖ La racionalización del recurso humano al servicio del Estado.
- ❖ Diseño y mantenimiento de sistemas de información.

Esta política nacional es coincidente con las recomendaciones consignadas en la “Carta Iberoamericana de la Función Pública” la cual fue aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado en Junio de 2003 y respaldada por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno en noviembre de 2003, que en lo atinente a la planeación del recurso humano señala los siguientes aspectos relevantes:

“BUEN GOBIERNO PARA TODOS”

Web: www.plato-magdalena.gov.co
 Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co
 Carrera 12 Calle 4 Esquina

	<p>DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA MUNICIPIO DE PLATO ALCALDÍA MUNICIPAL NIT 891780051-4</p> <p>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2019</p>	
--	---	--

Todo sistema de función pública necesita articular unos instrumentos de planificación, mediante el cual la organización realiza el estudio de sus necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos a corto, medio y largo plazo, contrasta las necesidades detectadas con sus capacidades internas, e identifica las acciones que deben emprenderse para cubrir las diferencias. La planificación debe constituirse en un nexo obligado entre la estrategia organizacional y el conjunto de políticas y prácticas de gestión del empleo y el talento humano.

Para garantizar la calidad de la planificación de recursos humanos resulta imprescindible disponer de sistemas de información sobre el personal capaces de permitir un conocimiento real y actualizado de las disponibilidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos, existentes y previsibles en el futuro, agregadas por diferentes sectores, unidades, ámbitos organizativos, cualificaciones, franjas de edad y cualesquiera otras agrupaciones necesarias para la adecuada gestión del capital humano.

- ❖ Los mecanismos y procedimientos de planificación de recursos humanos deberán hacer posible:
- ❖ La optimización de los efectivos cuantitativos y cualitativos disponibles.
- ❖ La adaptación flexible de las políticas y prácticas de personal a los cambios producidos en la organización y su entorno.
- ❖ La correcta distribución de los recursos disponibles, la redistribución flexible de las personas en función de las necesidades organizativas y una distribución adecuada de la carga de trabajo entre las diferentes dependencias.
- ❖ El seguimiento y actualización de sus previsiones.
- ❖ La participación de los directivos en los procesos de planificación.

“BUEN GOBIERNO PARA TODOS”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina

	<p style="text-align: center;">DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA MUNICIPIO DE PLATO ALCALDÍA MUNICIPAL NIT 891780051-4</p> <p style="text-align: center;">PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2019</p>	
--	--	--

1.2 Aspectos Generales, Régimen Jurídico en la planeación del Recurso Humano.

El marco jurídico básico aplicable a la planeación del recurso humano se encuentra en la Ley 909 de 2004 “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. En dicha norma se señalan los lineamientos generales que debe atender el Estado para adelantar adecuadamente estas labores. A continuación, se reseñan los principales aspectos incorporados por la norma en ese sentido:

- ❖ Su artículo 14 señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública es el ente competente para fijar la política en materia de planeación del recurso humano del Estado.
- ❖ El artículo 17 fija como un deber de las dependencias de las entidades públicas que hagan las veces de unidad de personal el llevar a cabo la formulación y actualización anual de un Plan de Previsión del Recurso Humano, que tenga el siguiente contenido mínimo:
 - 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) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.
- ❖ El artículo 15 señala que es responsabilidad de las unidades de personal la elaboración de planes estratégicos de recurso humano, los cuales se relacionan con el plan de previsión y tienen como objetivo prever y llevar a cabo acciones para el aprovechamiento del recurso humano en función de las responsabilidades institucionales y las necesidades de desarrollo del talento humano de la respectiva institución.

“BUEN GOBIERNO PARA TODOS”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina

	<p>DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA MUNICIPIO DE PLATO ALCALDÍA MUNICIPAL NIT 891780051-4</p> <p>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2019</p>	
--	--	--

- ❖ Los artículos 14 y 15 señalan la responsabilidad de formular los planes anuales de vacantes por parte de las unidades de personal y el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de facilitar los procesos de selección por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil para proveer las vacantes de cargos de carrera administrativa.
- ❖ El artículo 18 establece la obligación de crear un Sistema General de Información Administrativa del Sector Público, que se constituya en un instrumento que permita la formulación de políticas para garantizar la planificación, el desarrollo y la gestión de la Función Pública.

1.3 Los Planes de Previsión del Recurso Humano.

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. Así, el procedimiento básico que debe seguirse para adelantar esta labor es:

- Análisis de las necesidades de personal.
- Análisis de la disponibilidad de personal
- Identificación de las fuentes de Financiación
- Determinación de medidas de cobertura para cubrir las necesidades.

Por su alcance, y teniendo en cuenta la integridad de la planeación del recurso humano y la lógica del proceso administrativo de: planeación, ejecución de acciones, seguimiento y evaluación; este plan se constituye en un insumo básico para el diseño del plan de vacantes de la entidad, la puesta en marcha de procesos de reorganización administrativa y de ajuste de las plantas de personal permanente y temporal de las entidades y la programación de acciones de seguimiento y evaluación de la gestión del empleo y del talento humano en el ámbito institucional, entre otros aspectos.

“BUEN GOBIERNO PARA TODOS”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina

	<p>DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA MUNICIPIO DE PLATO ALCALDÍA MUNICIPAL NIT 891780051-4</p> <p>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2019</p>	
--	---	--

2. METODOLOGÍA

2.1 Referente Metodológico General:

El Plan de Previsión de Recursos Humanos se diseñó acogiéndose los lineamientos metodológicos y las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal, análisis disponibilidad de personal, programación de medidas de cobertura e identificación fuentes de financiación de personal.

2.2 Análisis de Necesidades de Personal. (Tabla No. 1)

La Planta de Personal vigente a es de 30 funcionarios, estableciendo el número de empleos asignados por cada Dependencia de la entidad, número de empleos provistos y vacantes, tanto temporales como definitivas.

Tabla No. 1
PLANTA DE PERSONAL DEL MUNICIPIO DE PLATO
Año 2019

NUMERO DE CARGOS	NIVEL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NATURALEZA DEL EMPLEO
1	DIRECTIVO	ALCALDE	005	02	DE ELECCIÓN POPULAR
4	DIRECTIVO	SECRETARIO DE DESPACHO	020	01	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
		SECRETARIO DE DESPACHO	020	01	
		SECRETARIO DE DESPACHO	020	01	
		SECRETARIO DE DESPACHO	020	01	
3	ASESOR	ASESOR	105	01	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
		ASESOR	105	01	DE PERÍODO FIJO
		ASESOR	105	01	
9	PROFESIONAL	TESORERO GENERAL	201	02	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
		PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01	CARRERA
		PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01	
		PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01	
		COMISARIO DE FAMILIA	202	01	
		PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01	
		PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01	
		PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01	
		PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01	
		PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01	
8	TÉCNICO	SUBCOMANDANTE DE BOMBEROS	336	02	
		Inspector de Tránsito y Transporte	312	02	
		TÉCNICO OPERATIVO	314	01	
		TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	01	
		TÉCNICO OPERATIVO	314	01	
		TÉCNICO OPERATIVO	314	01	
		Inspector de Policía 3ª a 6ª Categoría	303	02	
		Inspector de Policía 3ª a 6ª Categoría	303	02	
5	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	01	CARRERA
		AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	01	
		AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	01	
		AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	01	
		AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	01	
		AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	01	

“BUEN GOBIERNO PARA TODOS”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina

	<p>DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA MUNICIPIO DE PLATO ALCALDÍA MUNICIPAL NIT 891780051-4</p> <p>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2019</p>	
--	--	--

2.3 Identificación de Las fuentes de Financiación. (Tabla No. 2)

De conformidad con el Decreto No. 176 del 27 de diciembre de 2018 “Por medio del cual se liquida el Presupuesto General de ingresos y gastos del Municipio de Plato Magdalena, para la vigencia fiscal de 2019”, la Administración cuenta con las apropiaciones presupuestales suficientes para financiar el 100% de los empleos contemplados en la Planta de Personal.

Las apropiaciones disponibles en el presupuesto para la vigencia fiscal 2019, susceptibles de afectar para cubrir los costos del personal permanente son las siguientes:

Tabla No. 2
APROPIACIONES PRESUPUESTALES - Gastos de Nomina
Año 2019

CUENTA	DETALLE	VALOR
2131	SERVICIOS PERSONALES	
213101	SERVICIOS PERSONALES ASOCIADOS A LA NOMINA	\$ 820.243.842
21310101	sueldos Personal de Nomina	\$ 649.372.982
21310102	Prima de Vacaciones	\$ 27.057.207
21310103	Indemnización por Vacaciones	\$ 27.057.207
21310104	Prima de Navidad	\$ 54.114.415
21310105	Prima de Servicios	\$ 27.057.207
21310106	Subsidio de Alimentación	\$ 4.548.888
21310107	Bonificación de Dirección	\$ 31.035.936
21310108	Bonificación Especial de Recreación	\$ -
21310109	Bonificación de Gestión Territorial	\$ -
21310110	Bonificación por Servicios Prestados	\$ -

“BUEN GOBIERNO PARA TODOS”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina

	DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA MUNICIPIO DE PLATO ALCALDÍA MUNICIPAL NIT 891780051-4 PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2019	
--	---	--

2.4 Análisis de Disponibilidad de Personal. (Tabla No. 3)

Esta fase consistió en determinar la disponibilidad interna de personal para responder a las necesidades reales de la entidad, para lo cual se adelantaron las siguientes tareas:

- Determinación de la cantidad, perfil, estadísticas y demás información relevante sobre el personal actualmente vinculado a la entidad.
- Caracterización del personal disponible en la entidad.

Tabla No. 3
PLANTA DE PERSONAL DEL MUNICIPIO DE PLATO
Año 2019

TIPO DE VINCULACION	ALCALDE	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
ELECCION POPULAR	1					1
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION		4	2			6
PERIODO FIJO			1			1
CARRERA ADMINISTRATIVA			1	1	1	3
PROVISIONALES			8	7	4	19
TOTALES	1	4	12	8	5	30

2.5 Programación de Medidas de Cobertura.

Esta fase consistió en el establecimiento de las medidas prioritarias que la Administración debe poner en marcha para lograr cubrir sus necesidades de personal durante la vigencia fiscal 2019, el resultado arrojado de contrastar las necesidades detectadas con la disponibilidad actual de personal, las apropiaciones presupuestales disponibles para su financiación y el marco jurídico legal vigente sobre la materia.

“BUEN GOBIERNO PARA TODOS”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina

	<p>DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA MUNICIPIO DE PLATO ALCALDÍA MUNICIPAL NIT 891780051-4</p> <p>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2019</p>	
--	---	--

Analizada las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad se fijan, para la vigencia fiscal 2019, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales los siguientes:

3.5.1 Provisión de Vacantes en empleos Mediante Concurso de Méritos: La Alcaldía Municipal proporcionó a la Comisión Nacional del Servicio Civil la información de las vacantes en empleos de carrera administrativa con el fin de que las mismas sean incorporadas en la Oferta Pública de Empleos de Carrera, complementando si es necesario la información consignada en el Plan Anual de Vacantes 2019.

3.5.2 Provisión Transitoria de Vacancia Definitivas en Empleos de Carrera: La Administración Municipal en su momento procederá, a proveer transitoriamente los cargos de carrera administrativa de la planta de personal que estén en vacancia definitiva, para lo cual se tomarán en cuenta las siguientes directrices:

El encargo: Será la modalidad de provisión transitoria preferente de los empleos de carrera administrativa. Los empleos de carrera continuarán proveyéndose, mientras se realizan los respectivos concursos de méritos, con personal inscrito en la carrera administrativa de la entidad que reúna el perfil de competencias de las vacantes y demás requisitos legales; mediante la situación administrativa del encargo.

3.5.3 Provisión de Vacancias Temporales en Empleos de Carrera: En los casos que se decida proveer una vacante temporal, se procederá a dar cumplimiento con las directrices de orden de provisión fijadas en el presente Plan para las vacantes definitivas.

3.5.4 Racionalización de La Planta: Esta medida consistirá en llevar a cabo una serie de actividades orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano con el que actualmente cuenta la entidad, y contempla la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y permutas de personal, de conformidad con las necesidades del servicio que detecte la Administración Municipal y las estipulaciones consagradas en el decreto 1083 de 2015.

“BUEN GOBIERNO PARA TODOS”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina

	<p>DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA MUNICIPIO DE PLATO ALCALDÍA MUNICIPAL NIT 891780051-4</p> <p>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2019</p>	
--	---	--

Al respecto vale la pena aclarar que de conformidad con las normas consagradas en la Ley 909 de 2004 y la jurisprudencia sobre la materia, a los empleos que la Administración reporte a la Comisión Nacional del Servicio para ser provistos mediante concurso de méritos no podrán modificárseles su sede de trabajo y funciones, ya que la información que sea reportada en la OPEC hará parte integral de la respectiva convocatoria.

3 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.

Con el fin de hacer seguimiento a la provisión de los empleos de la planta de personal y al impacto de las medidas previstas en el presente Plan, se elaborará un informe de seguimiento, y una evaluación anual, con corte a 31 de diciembre de 2019.

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

3.1 Nivel de provisión de la Planta de Personal (%) = (Número de empleos provistos / Número de empleos de la planta). Línea base a 1º de enero de 2019: 100%.

3.2 Nivel de avance en la provisión de vacantes de la Planta de Personal (%)
= (Número de vacantes a 1º de enero de 2019 menos Número de vacantes de la planta a la fecha / Número de vacantes a 1º de enero de 2019)

3.3 Nivel de avance en la provisión de vacantes definitivas (%) = (Número de vacantes definitivas a 1º de enero de 2019 menos Número de vacantes definitivas a la fecha / Número de vacantes definitivas a 1º de enero de 2019)

3.4 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).

“BUEN GOBIERNO PARA TODOS”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina

	<p style="text-align: center;">DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA MUNICIPIO DE PLATO ALCALDÍA MUNICIPAL NIT 891780051-4</p> <p style="text-align: center;">PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2019</p>	
--	--	--

BIBLIOGRAFÍA

1. Planeación de los Recursos Humanos, DAFP. Abril de 2005.
2. Plan Nacional de Vacantes Dirección Nacional y Territorial, Dirección del Empleo Público. Septiembre de 2015.
3. Lineamientos para la elaboración del Plan Anual de Empleos Vacantes, Departamento Administrativo de La función Pública, DAFP.
4. PLAN ANUAL DE VACANTES DEL MUNICIPIO DE ARAUCA, 2017-2019.
5. PLAN ANUAL DE VACANTES 2018, Municipio de Monquirá.
6. PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC- 2016

“BUEN GOBIERNO PARA TODOS”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina