



Plan de Previsión de Recursos Humanos

Alcaldía municipal de San Bernardo del Viento



República de Colombia
Departamento de Córdoba
Alcaldía de San Bernardo del Viento

Nit:800096804-9

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Contenido

1. INTRODUCCION	PAG.2
2. MARCO NORMATIVO	PAG.3
3. OBJETIVOS	PAG.4
4. ALCANCE	PAG.5
5. RESPONSABILIDADES	PAG.5
6. METODOLOGIA	PAG.5
7. LINEAMIENTOS DE POLITICAS, ESTRATEGIAS Y ORIENTACIONES PARA LA PLANEACION DEL RECURSO HUMANO	PAG.6
8. PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	PAG.8
9. PLANTA DE PERSONAL DEL MUNICIPIO DE SAN BERNARDO DEL VIENTO VIGENCIA 2025	PAG.9
10. ANALISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL	PAG.11
11. OCUPACION DE LA PLANTA DE PERSONAL CON CORTE A 31 DE ENERO DE 2025	PAG.12
12. DETERMINACION DE MEDIDAS DE COBERTURA PARA CUBRIR LAS NECESIDADES	PAG.13
13. APROPIACIONES PRESUPUESTALES- GASTOS DE NOMINA...PAG.15	
14. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PLAN	PAG.16



República de Colombia
Departamento de Córdoba
Alcaldía de San Bernardo del Viento

Nit:800096804-9

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

INTRODUCCIÓN

La Ley 909 de 2004 en el artículo 17, relacionado con los planes y plantas de empleos, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de Previsión de Recursos Humanos que tengan el siguiente alcance: Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias, 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, Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

El Plan de Previsión de Talento Humano 2025 de la Alcaldía Municipal de San Bernardo del Viento, tiene como propósito 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, proporcionar información correspondiente a la gestión y administración del talento humano, de manera tal que la entidad cuente con el recurso humano necesario e idóneo para el cumplimiento de sus funciones



República de Colombia
Departamento de Córdoba
Alcaldía de San Bernardo del Viento

Nit:800096804-9

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

MARCO NORMATIVO

El marco normativo aplicable a la planeación de talento humano es el siguiente:

Ley 909 de 2004: “Por medio de 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.

Artículo 14. Literal b: “Elaborar y proponer al Gobierno Nacional anteproyectos de ley y proyectos de decretos reglamentarios en materia de función pública;”

Artículo 17. “ 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 Talento humano 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) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado”.

Decreto 2482 de 2012, artículo 3 literal c). “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 otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”.

Decreto 1083 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”:

Decreto 648 de 2017. “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública”.



República de Colombia
Departamento de Córdoba
Alcaldía de San Bernardo del Viento

Nit:800096804-9

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

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”.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

El Plan de Previsión de Talento Humano vigencia 2025, tiene como objetivo principal diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica que permita establecer la disponibilidad de personal con capacidades de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad, siendo uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá cubrir las necesidades de la planta de personal.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Determinar el cálculo de empleados necesarios para cubrir las necesidades de personal presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- Establecer la forma de cubrir las necesidades de personal para el período anual, teniendo en cuenta el ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- Valorar los costos de personal y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.



República de Colombia
Departamento de Córdoba
Alcaldía de San Bernardo del Viento

Nit:800096804-9

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

ALCANCE

El Plan de Previsión de Talento Humano 2025 será de aplicación para todos los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de San Bernardo del Viento, partiendo de las necesidades de personal para poder determinar la cuantía de empleados necesarios para cubrir las, asegurando mediante una estimación de costos su financiamiento.

RESPONSABILIDADES

El responsable de presentar y actualizar el Plan de Previsión de Talento Humano, será el jefe de la oficina de Talento Humano o quien haga sus veces y la Secretaría General y del Interior municipal ejercerá la supervisión y verificación de que este plan se actualice las veces que sea necesario y se suscriba anualmente.

METODOLOGIA

Para la elaboración del Plan de Previsión de Talento Humano 2025 se tuvo en cuenta los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función pública (DAFP), mediante lo siguiente: el Análisis de las necesidades de personal, el Análisis de la disponibilidad de personal y la Determinación de medidas de cobertura para cubrir las necesidades.



República de Colombia
Departamento de Córdoba
Alcaldía de San Bernardo del Viento

Nit:800096804-9

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

LINEAMIENTOS DE POLÍTICAS, ESTRATEGIAS Y ORIENTACIONES PARA LA PLANEACION DEL TALENTO HUMANO

El Departamento Administrativo de la Función Pública ha formulado tres lineamientos de política a través de los cuales se brinda la orientación conceptual y metodológica para que los organismos y entidades de la Administración Pública Colombiana desarrollen el proceso de planeación del talento humano. A través de ellos se busca que las entidades públicas ejecuten procesos de planeación los cuales inician con la previsión de las necesidades tanto cualitativas como cuantitativas de personal.

Adicionalmente, se deben articular las actividades de gestión del talento humano con los planes y programas de tipo organizacional, de modo tal que esas actividades apunten a elevar la productividad del personal vinculado mediante el desarrollo de los planes de capacitación, evaluaciones de desempeño laboral, desarrollo del plan de bienestar social e incentivos, plan de seguridad y salud en el trabajo, mejoramiento de la calidad de vida laboral, además, la vinculación de nuevos servidores públicos y la desvinculación de personal que ocurra por distintas razones. Por ultimo también se hace necesario mantener actualizados los planes de vacantes con el fin de contar con una oferta real de empleo público y se presupuesten los recursos que estos implican.

Los tres (3) lineamientos se describen a continuación:

1. Articulación de la planeación del Talento Humano a la planeación organizacional:

Esta línea tiene como finalidad fundamental asegurar que las entidades públicas seleccionen y mantengan la cantidad y calidad de recurso humano que requieren para cumplir con su gestión, desempeño y cumplimiento de metas y objetivos institucionales.



República de Colombia
Departamento de Córdoba
Alcaldía de San Bernardo del Viento

Nit:800096804-9

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

2. Gestión integral del talento humano:

Esta línea tiene como propósito que las prácticas y procedimientos de personal cumplan con los presupuestos básicos de la política estatal de gestión del recurso humano, dirigida a garantizar que las entidades cuenten con servidores íntegros, competentes y comprometidos que contribuyan al logro de los objetivos institucionales.

3. Racionalización de la oferta de empleo público.

Esta línea tiene como propósito apuntar a la realización del plan anual de vacantes, que servirá como instrumento orientador en la programación de la provisión de empleos con vacancia definitiva.

**PLAN DE PREVISION DE
RECURSOS HUMANO 2025**

De acuerdo con los lineamientos descritos anteriormente, se procede a formular el Plan de Previsión de Recursos Humano de la Alcaldía Municipal de San Bernardo del Viento para la vigencia 2025.

La previsión del Recursos Humano consistente en determinar la cantidad y calidad de las personas que una entidad pública requiere para su bien funcionamiento. A partir del análisis de las necesidades institucionales, se determinan mecanismos que permitan contar con dicho personal, para esto se hace necesario lo siguiente:

1. Análisis de las necesidades de personal
2. Análisis de la disponibilidad de personal
3. Determinación de medidas de cobertura para cubrir las necesidades
4. Identificación de las fuentes de financiación

1. ANALISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL

Para el análisis de necesidades de personal se hace necesario tener en cuenta la distribución y el estado de provisión de la Planta de Personal vigente a 31 de diciembre de 2024, estableciendo el número de empleos asignados por cada Dependencia de la entidad, número de empleos provistos y vacantes. Por lo anterior, el análisis de necesidades parte de la Planta de Personal aprobada para la



República de Colombia
Departamento de Córdoba
Alcaldía de San Bernardo del Viento

Nit:800096804-9

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

entidad. El Plan de Previsión de recursos humano no contempla la opción de realizar estudios profundos sobre las necesidades de personal fundamentadas en cargas de trabajo y en este caso se deberán adelantar estudios técnicos para una reestructuración administrativa conforme a las estipulaciones especiales contenidas en la Ley 909 de 2004 y el decreto 1083 de 2015.

La planta actual de la Alcaldía Municipal de San Bernardo del Viento tuvo su última reestructuración el 26 de octubre de 2021 mediante Decreto 0396 por medio del cual se establece la nomenclatura, clasificación, planta de cargos y escala salarial de la Alcaldía Municipal de San Bernardo del Viento. Esta cuenta actualmente con 39 cargos, entre ellos se encuentran 2 cargo de periodo fijo, 11 cargos de libre nombramiento y remoción, 22 cargos en provisionalidad, 4 cargo con derechos de carrera administrativa, la cual se registra a continuación:

**PLANTA DE PERSONAL DEL
MUNICIPIO DE SAN BERNARDO
DEL VIENTO VIGENCIA 2025**

No. Cargos	Nivel	Denominación del empleo	Código	Grado	Naturaleza del empleo
1	Directivo	ALCALDE MUNICIPAL	005	N/A	ELECCION POPULAR
1	Directivo	SECRETARIA GENERAL Y DEL INTERIOR	020	01	LIBRE NOMBAMIENTO
1	Directivo	SECRETARIA DE PLANEACION	020	01	LIBRE NOMBAMIENTO
1	Directivo	SECRETARIA DE SALUD	020	01	LIBRE NOMBAMIENTO
1	Directivo	SECRETARIO DE EDUCACION, DEPORTE Y RECREACION	020	01	LIBRE NOMBAMIENTO
1	Directivo	SECRETARIO DE DESARROLLO ECONOMICO Y AGROINDUSTRIAL	020	01	LIBRE NOMBAMIENTO
1	Directivo	SECRETARIO DE INFRAESTRUCTURA	020	01	LIBRE NOMBAMIENTO
1	Directivo	SECRETARIA DE TURISMO Y CULTURA	020	01	LIBRE NOMBAMIENTO
1	Asesor	JEFE DE OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTION	006	01	PERIODO FIJO
1	Asesor	JEFE DE OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	006	01	LIBRE NOMBAMIENTO
1	Profesional	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01	PROVISIONALIDAD
1	Profesional	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01	PROVISIONALIDAD



República de Colombia
Departamento de Córdoba
Alcaldía de San Bernardo del Viento

Nit:800096804-9

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

1	Profesional	TESORERO GENERAL	201	04	LIBRE NOMBRAMIENTO
1	Profesional	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	03	LIBRE NOMBRAMIENTO
1	Profesional	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	03	PROVISIONALIDAD
1	Profesional	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01	PROVISIONALIDAD
1	Profesional	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01	PROVISIONALIDAD
1	Profesional	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	242	02	PROVISIONALIDAD
1	Profesional	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	242	02	PROVISIONALIDAD
1	Profesional	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01	PROVISIONALIDAD
1	Profesional	COMISARIA DE FAMILIA	202	02	PROVISIONALIDAD
1	Técnico	TECNICO ADMINISTRATIVO	367	01	PROVISIONALIDAD
1	Técnico	TÉCNICO OPERATIVO	314	01	CARRERA ADMINISTRATIVA
1	Técnico	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	01	PROVISIONALIDAD
1	Técnico	INSPECTOR URBANO DE POLICIA	303	05	PROVISIONALIDAD
1	Técnico	TÉCNICO ÁREA SALUD	323	01	PROVISIONALIDAD
1	Técnico	TÉCNICO OPERATIVO	314	01	PROVISIONALIDAD
1	Asistencial	SECRETARIA EJECUTIVA	438	08	LIBRE NOMBRAMIENTO
1	Asistencial	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	08	PROVISIONALIDAD
1	Asistencial	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	06	PROVISIONALIDAD
1	Asistencial	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	06	PROVISIONALIDAD
1	Asistencial	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	06	PROVISIONALIDAD
1	Asistencial	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	06	PROVISIONALIDAD
1	Asistencial	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	06	PROVISIONALIDAD
1	Asistencial	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	06	PROVISIONALIDAD
1	Asistencial	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	06	PROVISIONALIDAD
1	Asistencial	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	06	PROVISIONALIDAD
1	Asistencial	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	06	PROVISIONALIDAD
1	Asistencial	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	407	06	PROVISIONALIDAD

El Análisis de las necesidades de personal se determina a través de la información suministrada por el Plan Anual de Vacantes 2025, el cual establece el número de empleos, los tipos de nombramientos, el número de empleos provistos y el total de vacantes. (Ver Plan Anual de Vacantes 2025).

Tipo de Nombramientos	Cantidad de Empleados Nombrados	Nombramientos en Propiedad	Nombramientos en vacancia temporal	Nombramientos en vacancia definitiva
Periodo Fijo	2	0	0	0
Nombramiento Ordinario	11	0	0	1
Nombramiento Provisional	22	0	0	0



República de Colombia
Departamento de Córdoba
Alcaldía de San Bernardo del Viento

Nit:800096804-9

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Nombramiento en carrera administrativa	4	3	0	0
TOTALES	39	3	0	1

ANALISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

A la fecha, la planta de personal de la Alcaldía Municipal de San Bernardo del viento se encuentra provista de 39 servidores públicos vinculados así:

Tipo de Nombramientos	Cantidad de Empleados Nombrados	Peso Porcentual
Periodo Fijo	2	5.13%
Nombramiento Ordinario	11	28.20%
Nombramiento Provisional	22	56.41%
Nombramiento en carrera Administrativa	4	10,25%
TOTALES	39	100%

Fuente: Jefe de Recursos Humanos- Alcaldía Municipal

FORMA DE VINCULACION	No. DE CARGOS	% DE PARTICIPACION
PERIODO FIJO	2	5.13%
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	11	28.20%
CARRERA ADMINISTRATIVA	4	10,25%
PROVISIONALIDAD	22	56.41%
TOTAL	39	100%

Fuente: Jefe de Recursos Humano- Alcaldía Municipal



República de Colombia
Departamento de Córdoba
Alcaldía de San Bernardo del Viento

Nit:800096804-9

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

1. Informe detallado de empleos							
Número de empleos por nivel jerárquicos nivel central (Planta de Personal)							
Nivel / Tipo de Vinculación	Elección Popular	Libre Nomb. Remoción	Periodo Fijo	Carrera Admtv	Provisionalidad	Empleos Vacantes	Total Planta Activa
Directivo	1	7	1			1	10
Profesional		2			9	0	11
Técnico				1	5	0	6
Asistencial		1		3	8	0	12
Total	1	10	1	4	22	1	39

Ocupación de la Planta de Personal con corte a 31 de enero de 2025

Tabla – Planta de Personal Alcaldía ocupada a 31 de enero de 2024

Nivel Ocupacional	Cantidad de Empleos Ocupados	Vacantes
Directivo	7	0
Asesor	1	0
Profesional	11	0
Técnico	6	0
Asistencial	12	0
Vacancia	1	1
TOTALES	39	1

Determinación de medidas de cobertura para cubrir las necesidades

Identificados los requerimientos y analizada la disponibilidad interna de personal, puede ocurrir que:

- Que la entidad presente déficit de personal al no contar con



República de Colombia
Departamento de Córdoba
Alcaldía de San Bernardo del Viento

Nit:800096804-9

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

- el número adecuado de servidores.
- Que el déficit obedezca a que los servidores que conforman la planta de personal no tengan las habilidades y conocimientos requeridos.
- Que el déficit se presente porque la entidad no cuente ni con el número ni con la calidad de personal requerido.
- Que se presenten excesos de recursos humanos.

La Ley 909 de 2004 establece una serie de orientaciones en materia de carrera administrativa y de empleo público a las cuales se deben ceñir las entidades públicas al momento de definir tanto las medidas internas como externas, con las cuales atenderá las situaciones presentadas.

- Medidas Internas.

En caso de déficit de personal, la entidad podrá acudir a fuentes internas para suplir algunas de sus necesidades utilizando los recursos humanos existentes a través de procesos como:

- ✓ Capacitación y desarrollo: En el plan institucional de capacitación, la entidad debe prever medidas que permitan desarrollar o mejorar aquellas habilidades o conocimientos requeridos para el buen desempeño de sus servidores y sobre los cuales, se hayan detectado deficiencias en los diagnósticos de necesidades de personal.
- ✓ Reubicación de personal: Analizar la posibilidad de reubicar personas que posean las habilidades y conocimientos requeridos en otras dependencias, sin que con ello se afecte el desempeño de las áreas. Al respecto, conviene que la entidad tenga políticas claramente definidas; en ausencia de éstas se pueden
- ✓ realizar encuestas para indagar los intereses de los servidores sobre el área donde desean trabajar de acuerdo con sus expectativas y perfiles.

• **Manejo de situaciones administrativas:**

- ✓ Encargos: Medida utilizada cuando existe la posibilidad de nombrar a un funcionario de carrera en un cargo superior mientras se surte el proceso de provisión definitiva.
- ✓ Comisiones para el desempeño de cargos de libre nombramiento y remoción.



República de Colombia
Departamento de Córdoba
Alcaldía de San Bernardo del Viento

Nit:800096804-9

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

- ✓ Transferencia del conocimiento que poseen las personas que potencialmente abandonan la entidad (pensionados, por ejemplo).
- ✓ Creación, dentro de la planta de personal y previo estudio técnico aprobado de empleos temporales de acuerdo con las necesidades específicas determinadas en dicho estudio. Para ello las entidades deberán atender los parámetros normativos y metodológicos establecidos para el manejo adecuado de esta alternativa.
- ✓ En caso de excesos de personal, la entidad podrá proceder al retiro de servidores de acuerdo con los procedimientos y normatividad que regula esta materia. Dados los efectos sociales que este tipo de medidas causan en quienes se ven afectadas, es importante el desarrollo de actividades de preparación para el cambio y atenuar los efectos negativos que ello pueda generar tanto en quienes se van como en los que quedan en la organización.

• **Medidas Externas:**

Para suplir las necesidades que no se puedan atender a través de medidas internas, se debe acudir a fuentes externas con el ingreso de nuevas personas surtiendo los procesos de selección previstos en la Ley o por medio de contratación (en sus diferentes modalidades).

Frente a los procesos de selección es importante que la entidad tenga presente la importancia de tener datos actualizados sobre el número de empleos con vacancia definitiva que se deban proveer.

• **Identificación de las Fuentes de Financiación del Personal:**

En esta etapa se establecen la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, conforme a las partidas previstas en el Presupuesto Anual de la entidad para la vigencia 2025.

De conformidad con el Decreto No. 0537 de diciembre 20 de 2024 "Por medio del cual se liquida el Presupuesto de ingresos y gastos del Municipio de San Bernardo del Viento, para la vigencia fiscal de 2025", la Administración cuenta con las apropiaciones presupuestales suficientes para financiar el 100% de los empleos



República de Colombia
Departamento de Córdoba
Alcaldía de San Bernardo del Viento

Nit:800096804-9

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

contemplados en la Planta de Personal. Las apropiaciones disponibles en el presupuesto para la vigencia fiscal 2025, susceptibles de afectar para cubrir los costos del personal permanente son las siguientes:

**Apropiaciones Presupuestales – Gastos de
Nomina año 2025**

Código	Nombre del rubro	Valor
2.1.1.01.01.001.01	Sueldo básico	\$797.890.819
2.1.1.01.01.001.01	Sueldo básico	\$106.618.030
2.1.1.01.01.001.06	Prima de servicios	\$88.331.030
2.1.1.01.01.001.07	Bonificación por servicios prestados	\$39.791.854
2.1.1.01.01.001.08.01	Prima de navidad	\$88.331.030
2.1.1.01.01.001.08.02	Prima de vacaciones	\$43.577.265
2.1.1.01.03.003	Bonificación de dirección para gobernadores y alcaldes	\$52.647.402
2.1.101.03.004	Bonificación de gestión territorial para Alcaldes	\$9.871.388

**SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL
PLAN**

Con el fin de hacer seguimiento a la provisión de los empleos de la planta de personal en el presente plan, se elaborará un informe de seguimiento, y una evaluación anual, con corte a 31 de diciembre de 2025. Para el seguimiento y evaluación del Plan se utilizarán los siguientes indicadores:

- **Nivel de provisión de la Planta de Personal (%) =**

$$\frac{\text{No. de empleos provistos}}{\text{No de empleos de la planta}}$$

- **Nivel de avance en la provisión de vacantes de la Planta de Personal (%) =**

$$\frac{\text{No. de vacantes de la planta a 1 de enero de 2025} - \text{No. de vacantes de la planta a la fecha}}{\text{No de vacantes de la planta a 1 de enero de 2025}}$$

- **Provisión de empleos de carrera administrativa mediante concurso de méritos (%) =**



República de Colombia
Departamento de Córdoba
Alcaldía de San Bernardo del Viento

Nit:800096804-9

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

No. de vacantes de carrera administrativa reportadas a la CNSC a la fecha de concurso

No total de vacantes definitivas de carrera administrativa a la fecha