



Alcaldía Municipal de  
**San Bernardo**  
**del Viento**  
Comprometidos Contigo

# PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN BERNARDO DEL VIENTO





## CONTENIDO

---

2	INTRODUCCIÓN .....	¡Error! Marcador no definido.
3	MARCO NORMATIVO .....	3
4	OBJETIVOS .....	4
4.1	GENERAL .....	4
4.2	ESPECÍFICOS .....	4
5	ALCANCE .....	4
6	RESPONSABILIDADES .....	5
7	METODOLOGÍA .....	5
8	LINEAMIENTOS DE POLITICAS, ESTRATEGIAS, Y ORIENTACIONES PARA LA PLANEACION DEL RECURSO HUMANO .....	5
9	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2022 .....	7
10	PLANTA DE PERSONAL DEL MUNICIPIO DE SAN BERNARDO DEL VIENTO VIGENCIA 2022.....	8,9,10,11,12,13.
11	SEGUIMIENTO Y EVALUACION .....	14,15



## INTRODUCCION

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 2022 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.



## MARCO NORMATIVO

El marco normativo aplicable a la planeación de recursos humanos 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”.

**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 2022, 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

### ALCANCE

El Plan de Previsión de Talento Humano 2022 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 cubrirlas, 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 2022 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.

## LINEAMIENTOS DE POLÍTICAS, ESTRATEGIAS Y ORIENTACIONES PARA LA PLANEACION DEL RECURSO 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.

**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 HUMANOS 2022

De acuerdo con los lineamientos descritos anteriormente, se procede a formular el Plan de Previsión de Talento Humano de la Alcaldía Municipal de San Bernardo del Viento para la vigencia 2022.

La previsión del Talento 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 2020, 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 entidad. El Plan de Previsión de recursos humanos 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 38 cargos, entre ellos se encuentran 2 cargo de periodo fijo, 11 cargos de libre nombramiento y remoción, 22 cargos en provisionalidad, 3 cargo con derechos de carrera administrativa, la cual se registra a continuación:



## PLANTA DE PERSONAL DEL MUNICIPIO DE SAN BERNARDO DEL VIENTO VIGENCIA 2022

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 NOMBRAMIENTO
1	Directivo	SECRETARIA DE PLANEACION	020	01	LIBRE NOMBRAMIENTO
1	Directivo	SECRETARIA DE SALUD	020	01	LIBRE NOMBRAMIENTO
1	Directivo	SECRETARIO DE EDUCACION, DEPORTE Y RECREACION	020	01	LIBRE NOMBRAMIENTO
1	Directivo	SECRETARIO DE DESARROLLO ECONOMICO Y AGROINDUSTRIAL	020	01	LIBRE NOMBRAMIENTO
1	Directivo	SECRETARIO DE INFRAESTRUCTURA	020	01	LIBRE NOMBRAMIENTO
1	Directivo	SECRETARIA DE TURISMO Y CULTURA	020	01	LIBRE NOMBRAMIENTO
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 NOMBRAMIENTO
1	Profesional	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01	PROVISIONALIDAD
1	Profesional	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01	PROVISIONALIDAD
1	Profesional	TESORERO GENERAL	201	04	LIBRE NOMBRAMIENTO
1	Profesional	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	03	LIBRE NOMBRAMIENTO
*-91	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 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 2022, 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 2022).

Tipo de Nombramientos	Cantidad de Empleados Nombrados	Nombramientos en Propiedad	Nombramientos en vacancia temporal	Nombramientos en vacancia definitiva
Periodo Fijo	2	2	0	0
Nombramiento Ordinario	11	11	0	0
Nombramiento Provisional	22	0	0	0
Nombramiento en carrera administrativa	3	3	0	0
<b>TOTALES</b>	<b>38</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Fuente: Jefe de Talento Humano- Alcaldía Municipal

## 2. 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 38 servidores públicos vinculados así:



Tipo de Nombramientos	Cantidad de Empleados Nombrados	Peso Porcentual
Periodo Fijo	3	7.89%
Nombramiento Ordinario	11	28.94%
Nombramiento Provisional	22	57.89%
Nombramiento en carrera administrativa	3	7.89%
<b>TOTALES</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

Fuente: Jefe de Talento Humano- Alcaldía Municipal

FORMA DE VINCULACION	No. DE CARGOS	% DE PARTICIPACION
ELECCION POPULAR	1	2,63%
PERIODO FIJO	2	5.26%
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	11	28.94%
CARRERA ADMINISTRATIVA	3	7.89%
PROVISIONALIDAD	22	57.89%
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

Fuente: Jefe de Talento Humano- Alcaldía Municipal

### Ocupación de la Planta de Personal con corte a 31 de enero de 2022

Tabla – Planta de Personal Alcaldía ocupada a 31 de enero de 2022

Nivel Ocupacional	Cantidad de Empleos Ocupados	Vacantes
Directivo	8	0
Asesor	2	0
Profesional	11	3
Técnico	6	0



Asistencial	11	0
Vacancia		3
<b>TOTALES</b>	<b>38</b>	<b>3</b>

Fuente: Jefe de Talento Humano- Alcaldía Municipal

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 Admin	Provisionalidad	Empleos Vacantes	Total Planta Activa
Directivo	1	7	2			0	10
Profesional		2			9	0	11
Técnico				1	5	0	6
Asistencial		1		2	8	0	11
Total	1	10	2	3	21	3	<b>38</b>

### 3. 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 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.
- ✓ 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.

#### 4. 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 2022.

De conformidad con el Decreto No. 0458 de diciembre 13 de 2021 “Por medio del cual se liquida el Presupuesto General de ingresos y gastos del Municipio de San Bernardo del Viento, para la vigencia fiscal de 2022”, 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 2022, susceptibles de afectar para cubrir los costos del personal permanente son las siguientes:

#### Apropiaciones Presupuestales – Gastos de Nomina año 2022

Código	Concepto - Detalle	Valor
2.1.1	Gastos de Personal	\$1.336.296.129
2.1.1.01.01	Factores constitutivos de salario	\$897.658.411
2.1.1.01.001.01	Sueldo Personal Nómica	\$761.990.100
2.1.1.01.001.06	Prima de servicio	\$31.749.588
2.1.1.01.001.08.01	Prima de Navidad	\$69.523.337
2.1.1.01.001.08.02	Prima de vacaciones	\$34.395.386



2.1.1.01.03.001.01	Vacaciones	\$34.395.386
2.1.1.01.03.001.02	Indemnización por vacaciones	\$3.000.000
2.1.1.01.03.001.03	Bonificación especial de recreación	\$4.233.278
2.1.2.20.01.002	Dotación de Personal	\$15.000.000
2.1.1.01.03.003	Bonificación de dirección para gobernadores y alcaldes	\$37.081.927
2.1.101.03.004	Bonificación de gestión territorial para alcaldes	\$6.952.184.

## 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 2022. 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 (%)** = 
$$\frac{\text{No. de vacantes de la planta a 1 de enero de 2021} - \text{No. de vacantes de la planta a la fecha}}{\text{No de vacantes de la planta a 1 de enero de 2021}}$$
- **Provisión de empleos de carrera administrativa mediante concurso de méritos (%)** = 
$$\frac{\text{No. de vacantes de carrera administrativa reportadas a la CNSC a la fecha de concurso}}{\text{No total de vacantes definitivas de carrera administrativa a la fecha de concurso}}$$

Para llevar a cabo la Previsión del Talento Humano y se desarrolle dicho Plan para la vigencia 2022, será a través del registro de los siguientes formatos, los cuales servirán como instrumento para evidenciar las necesidades de personal:



FORMATO No. 1 DIAGNOSTICO NECESIDADES DE PERSONAL							
ENTIDAD:				FECHA:			
AREA O DEPENDENCIA	Empleos requeridos			Perfil del cargo	PRIORIDAD		FUTURAS VACANTES
	Cantidad	Identificación	Carácter		A	M	

## ORIENTACIONES PARA EL DILIGENCIAMIENTO DEL FORMATO

**Entidad:** Nombre de la entidad donde se realizó el diagnóstico

**Área o dependencia:** Identificación de las áreas donde se requiere el personal.

### Empleos requeridos:

- Cantidad:** Consolidado del total de cargos requeridos por la entidad de acuerdo a los planes programas y/o proyectos.
- Identificación:** Denominación de los empleos que se requieren de acuerdo con el sistema de nomenclatura y clasificación de empleos vigente.
- Carácter:** Duración de los empleos dependiendo de si son permanentes o temporales y definición de la jornada laboral de cada uno. (Tiempo completo, medio tiempo o tiempo parcial).

**Perfil del cargo:** Habilidades y conocimientos específicos requeridos para el desarrollo de los planes, programas y proyectos.

**Prioridad:** Grado de prioridad identificado por cada dependencia siendo (A) = prioridad alta, (M) = prioridad media y (B) = prioridad baja. La prioridad debe estar sujeta a identificación del empleo y del tiempo dispuesto para la labor, ya que pueden existir cargos requeridos con tiempos dispuestos iguales, pero donde su prioridad no es la misma.

**Futuras vacantes:** Empleos que se prevé quedarían vacantes durante la vigencia, como consecuencia del retiro de su titular por pensión, por ser una vacante temporal cuyo titular se encuentra en periodo de prueba en otro empleo o por cualquier otra razón que pueda definirse con anticipación.