

	Proceso Gestión del Talento Humano	Código: PL-TH-006
		Versión: 03
	<b>Plan Anual de Vacantes y Provisión de Recurso Humano</b>	Vigencia desde: 31/01/2022

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSION	FECHA	DESCRIPCION DE LA MODIFICACION
01	24/03/2020	Creación del documento, como unificación de los antiguos documentos denominados Plan Anual de Vacantes PL-TH-002 versión 3 y Plan Previsión de Recursos Humanos 2019 PL-TH-005 Versión 1.
02	30/03/2021	Actualización del documento
03	24/01/2022	Actualización del Plan para la presente vigencia

Elabora	Revisa	Aprueba
<p><i>Natalia Torres Garzón</i>  <b>Natalia Torres Garzón</b>            Profesional Esp. Gestión Pública            Contratista Grupo Talento Humano</p> <p>Yamile Bravo            Contratista Dirección General            Normalización Sistema Integrado de Gestión</p>	<p><i>Laura Olaya Rojas</i>  <b>Laura Olaya Rojas</b>            Profesional Especializada Grado 13            Grupo Talento Humano</p> <p><i>Elsa Malo</i>  <b>Elsa Malo</b>            Profesional Especializada con            Funciones de Planeación Revisión SIG</p>	<p><i>Daniel Ariza Heredia</i>  <b>Daniel Ariza Heredia</b>            Secretario General</p>

**Nota:** "Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto se considera "Copia no Controlada. La versión vigente se encuentra publicada en la intranet de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca"

	Proceso Gestión del Talento Humano	Código: PL-TH-006
		Versión: 03
	<b>Plan Anual de Vacantes y Provisión de Recurso Humano</b>	Vigencia desde: 31/01/2022

## 1. INFORMACIÓN GENERAL DEL PLAN

### INTRODUCCIÓN

En cumplimiento del artículo 15 literal b) de la Ley 909 de 2004, la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca, formula el presente Plan Anual de Vacantes y Provisión de Recurso Humano, cuya finalidad es permitir que la AUNAP cuente con datos precisos y oportunos que le permitan contar con el Talento Humano requerido para el alcance de su misión y objetivos institucionales.

El documento presenta datos e información relacionada con empleos y vacantes correspondientes a la planta de empleos de la AUNAP.

#### Objetivo general del Plan:

Identificar las vacantes definitivas con las que cuenta la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca, con el fin de determinar la forma de su provisión, para así contribuir con el cumplimiento de las metas institucionales.

#### Objetivos específicos:

- Identificar las vacancias definitivas de la planta vigente de la AUNAP.
- Reportar las vacantes definitivas ante la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC-.
- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes de acuerdo con las disposiciones normativas vigentes.

#### Metas:

Proveer las vacantes de la AUNAP, dando cumplimiento al procedimiento de provisión de vacantes y las disposiciones a las normativas vigentes.

#### Indicadores de Evaluación

Para el seguimiento del Plan se evaluarán indicadores de Eficacia determinados de la siguiente manera:

Indicador	Evalúa	Formula
Eficacia	Implementación de procedimiento de provisión de vacantes	$\frac{\# \text{ de vacantes al mes}}{\# \text{ de nombramientos realizados}}$

#### Alcance del Plan:

El Plan Anual de Vacantes es de aplicación general en la planta de personal de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca y por tanto sus medidas aplicarán a los empleos y dependencias del mismo.

	Proceso Gestión del Talento Humano	Código: PL-TH-006
		Versión: 03
	<b>Plan Anual de Vacantes y Provisión de Recurso Humano</b>	Vigencia desde: 31/01/2022

## 2. ELEMENTOS DEL PLAN

### 2.1. SIGLAS

- AUNAP: Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca
- DAFP: Departamento Administrativo de la Función Pública
- OPEC: Oferta Pública de Empleos de Carrera
- SIMO: Sistema de apoyo para la igualdad el Mérito y la Oportunidad.
- CNSC: Comisión Nacional de Servicio Civil.

### 2.2. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

**Carrera Administrativa:** La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.

**Carrera administrativa:** Nombramiento después de haber superado un concurso de méritos y un período de prueba.

**Provisional:** Nombramiento transitorio de un empleo clasificado de carrera sin haber accedido a un concurso de méritos.

**Libre nombramiento y remoción:** Se nombra y se retira, en virtud de la facultad discrecional del nominador para proveer sus empleos de dirección y confianza, y quienes administren valores, dineros y/o bienes.

**Vacantes definitivas:** Son aquellas que no cuentan con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando: El titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909.

**Vacantes temporales:** Son aquellas sobre las cuales hay servidores públicos titulares (ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramientos de carácter ordinario) quienes se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc).

**Encargo:** Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.

**Listas de elegibles:** Las listas o registros definitivos de elegibles son actos administrativos de carácter particular que tienen por finalidad establecer la forma de provisión de los cargos objeto de concurso, con un carácter obligatorio para la administración.

**Periodo de prueba:** La persona no inscrita en carrera administrativa que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba, por el término de seis (6) meses, al final de los cuales le será evaluado el desempeño, de acuerdo con lo previsto en el reglamento.

### 2.3. DESARROLLO DEL PLAN DE VACANTES Y PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

#### 2.4. Planta de personal de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca

El Decreto No. 2625 de 2012 estableció la planta de personal con 128 cargos, con el fin de cumplir las funciones propias de la entidad. Así mismo, mediante Resolución No. 101 de 2013, el total de cargos fue distribuido en 13 dependencias (ver cuadro 1), y se asignaron como empleos de libre nombramiento y remoción, veintitrés (23) cargos y los ciento cinco (105) restantes como empleos de carrera administrativa.

#### 1. DIRECCIÓN GENERAL

Denominación del empleo	Código	Grado	No Cargos	Naturaleza del Cargo
Director General Unidad Administrativa Especial	0015	25	1	Libre nombramiento
Asesor	1020	14	3	Libre nombramiento
Profesional Especializado	2028	14	2	Libre nombramiento
Profesional Universitario	2044	11	1	Libre nombramiento
Secretario Ejecutivo	4210	24	2	Libre nombramiento
Auxiliar Administrativo	4044	15	1	Libre nombramiento
Conductor Mecánico	4103	19	1	Libre nombramiento

#### 2. OFICINA ASESORA JURÍDICA

Denominación del empleo	Código	Grado	No Cargos	Naturaleza del Cargo
Jefe de oficina Asesora Jurídica	1045	16	1	Libre nombramiento
Profesional Especializado	2028	13	1	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	2044	11	1	Carrera Administrativa
Secretario Ejecutivo	4210	22	1	Carrera Administrativa

#### 3. OFICINA DE GENERACIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INFORMACIÓN

Denominación del empleo	Código	Grado	No Cargos	Naturaleza del Cargo
Jefe de oficina	0137	21	1	Libre nombramiento
Profesional especializado	2028	20	1	Carrera Administrativa
Profesional especializado	2028	16	1	Carrera Administrativa
Técnico Administrativo	3124	17	1	Carrera Administrativa
Auxiliar Administrativo	4044	15	1	Carrera Administrativa

#### 4. SECRETARIA GENERAL

Denominación del empleo	Código	Grado	No Cargos	Naturaleza del Cargo
Secretario General de Unidad Administrativa especial	0037	22	1	Libre nombramiento
Profesional especializado	2028	20	3	Carrera Administrativa

Profesional especializado	2028	13	9	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	2044	11	2	Carrera Administrativa
Técnico Administrativo	3124	17	1	Carrera Administrativa
Técnico Administrativo	3124	15	1	Carrera Administrativa
Técnico operativo	3132	15	2	Carrera Administrativa
Secretario Ejecutivo	4210	24	1	Carrera Administrativa
Conductor Mecánico	4103	19	1	Carrera Administrativa
Auxiliar de servicios Generales	4064	13	2	Carrera Administrativa
<b>5. DIRECCIÓN TÉCNICA DE ADMINISTRACIÓN Y FOMENTO</b>				
<b>Denominación del empleo</b>	<b>Código</b>	<b>Grado</b>	<b>No Cargos</b>	<b>Naturaleza del Cargo</b>
Director Técnico	0100	21	1	Carrera Administrativa
Profesional Especializado	2028	16	1	Carrera Administrativa
Profesional Especializado	2028	15	2	Carrera Administrativa
Profesional Especializado	2028	14	1	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	2044	11	2	Carrera Administrativa
Técnico Administrativo	3124	15	1	Carrera Administrativa
Técnico Operativo	3132	15	1	Carrera Administrativa
<b>6. DIRECCIÓN TECNICA DE INSPECCIÓN Y VIGILANCIA</b>				
<b>Denominación del empleo</b>	<b>Código</b>	<b>Grado</b>	<b>No Cargos</b>	<b>Naturaleza del Cargo</b>
Director Técnico	0100	21	1	Libre nombramiento
Profesional especializado	2028	13	1	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	2044	11	2	Carrera Administrativa
Técnico Administrativo	3124	15	1	Carrera Administrativa
Técnico Operativo	3132	15	2	Carrera Administrativa
Auxiliar administrativo	4044	15	1	Carrera Administrativa
<b>7. DIRECCION REGIONAL MAGANGUE</b>				
<b>Denominación del empleo</b>	<b>Código</b>	<b>Grado</b>	<b>No Cargos</b>	<b>Naturaleza del Cargo</b>
Director Regional	0042	19	1	Libre nombramiento
Profesional Universitario	2044	11	1	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	2044	10	1	Carrera Administrativa
Técnico Operativo	3132	15	1	Carrera Administrativa
<b>8. DIRECCION REGIONAL BARRANCABERMEJA</b>				
<b>Denominación del empleo</b>	<b>Código</b>	<b>Grado</b>	<b>No Cargos</b>	<b>Naturaleza del Cargo</b>
Director Regional	0042	19	1	Libre nombramiento
Profesional Universitario	2044	10	1	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	2044	06	1	Carrera Administrativa

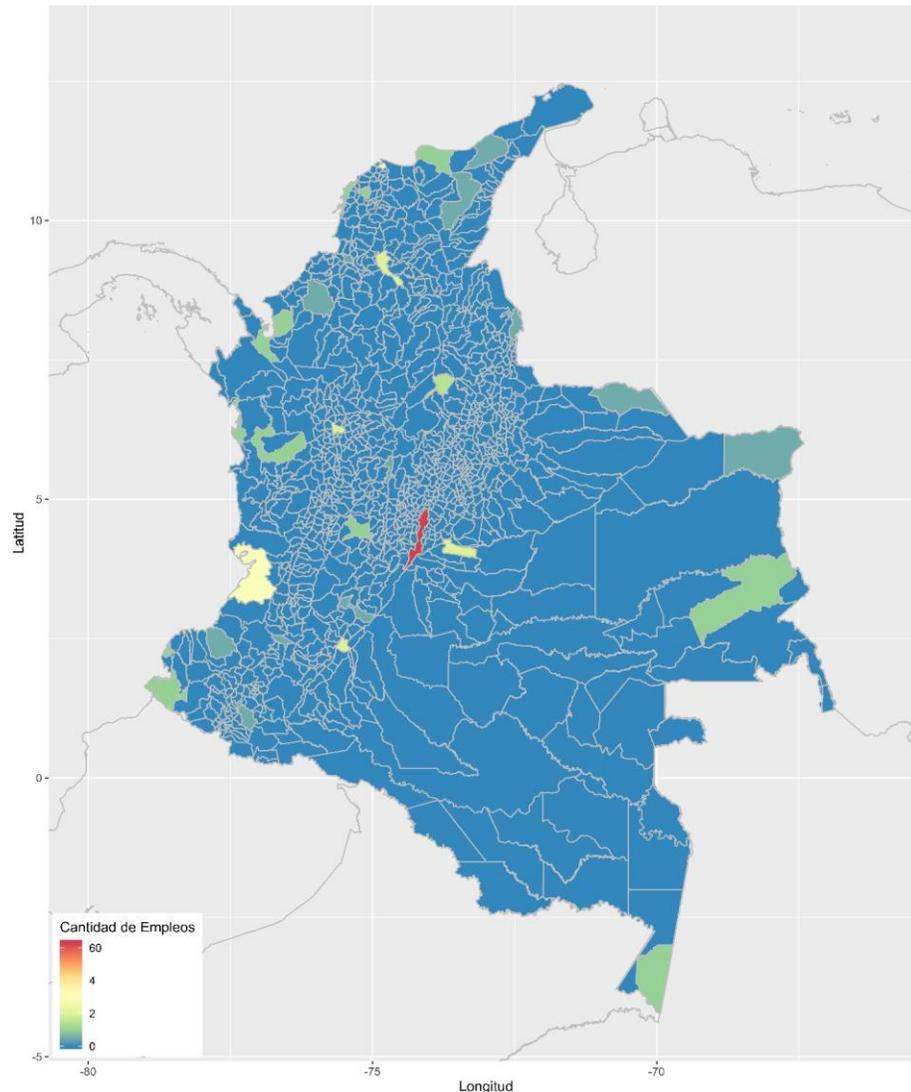
Técnico Operativo	3132	15	1	Carrera Administrativa
<b>9. DIRECCION REGIONAL MEDELLIN</b>				
<b>Denominación del empleo</b>	<b>Código</b>	<b>Grado</b>	<b>No Cargos</b>	<b>Naturaleza del Cargo</b>
Director Regional	0042	19	1	Libre nombramiento
Profesional Especializado	2028	15	1	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	2044	11	2	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	2044	10	1	Carrera Administrativa
Técnico Operativo	3132	15	5	Carrera Administrativa
<b>10. DIRECCIÓN REGIONAL CALI</b>				
<b>Denominación del empleo</b>	<b>Código</b>	<b>Grado</b>	<b>No Cargos</b>	<b>Naturaleza del Cargo</b>
Director Regional	0042	19	1	Libre nombramiento
Profesional Especializado	2028	12	1	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	2044	11	3	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	2044	10	1	Carrera Administrativa
Técnico Operativo	3132	16	2	Carrera Administrativa
Técnico Operativo	3132	15	3	Carrera Administrativa
<b>11. DIRECCIÓN REGIONAL BARRANQUILLA</b>				
<b>Denominación del empleo</b>	<b>Código</b>	<b>Grado</b>	<b>No Cargos</b>	<b>Naturaleza del Cargo</b>
Director Regional	0042	19	1	Libre nombramiento
Profesional Especializado	2028	13	2	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	2044	11	2	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	2044	10	4	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	2044	06	1	Carrera Administrativa
Técnico Operativo	3132	16	1	Carrera Administrativa
Técnico Operativo	3132	15	4	Carrera Administrativa
<b>12. DIRECCIÓN REGIONAL BOGOTÁ</b>				
<b>Denominación del empleo</b>	<b>Código</b>	<b>Grado</b>	<b>No Cargos</b>	<b>Naturaleza del Cargo</b>
Director Regional	0042	19	1	Libre nombramiento
Profesional Especializado	2028	20	1	Carrera Administrativa
Profesional Especializado	2028	16	1	Carrera Administrativa
Profesional Especializado	2028	13	2	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	2044	10	4	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	2044	06	1	Carrera Administrativa
Técnico Operativo	3132	16	1	Carrera Administrativa
Técnico Operativo	3132	15	4	Carrera Administrativa
Auxiliar Administrativo	4044	15	1	Carrera Administrativa

**13. DIRECCIÓN REGIONAL VILLAVICENCIO**

Denominación del empleo	Código	Grado	No Cargos	Naturaleza del Cargo
Director Regional	0042	19	1	Libre nombramiento
Profesional Especializado	2028	16	1	Carrera Administrativa
Profesional Especializado	2028	12	1	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	2044	11	1	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	2044	10	2	Carrera Administrativa
Técnico Operativo	3132	15	2	Carrera Administrativa

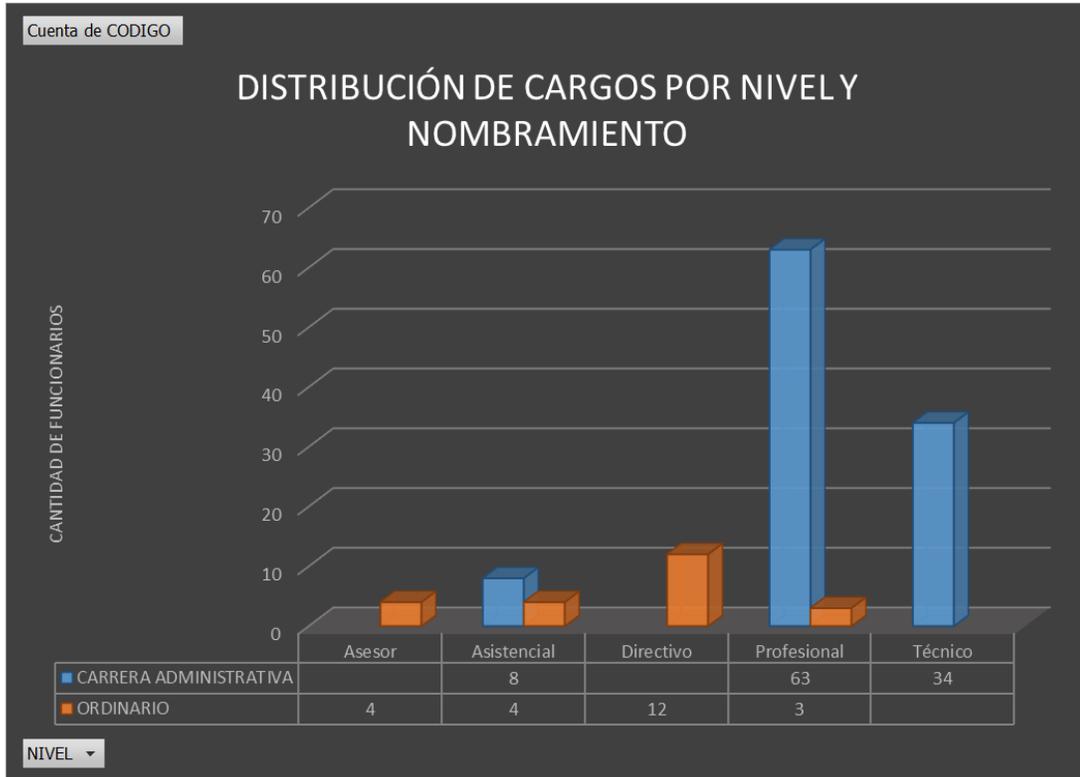
**2.3.1.2. Distribución de cargos geográficamente**

Geográficamente los cargos de la entidad se encuentran distribuidos como se muestran en el siguiente mapa de Colombia:

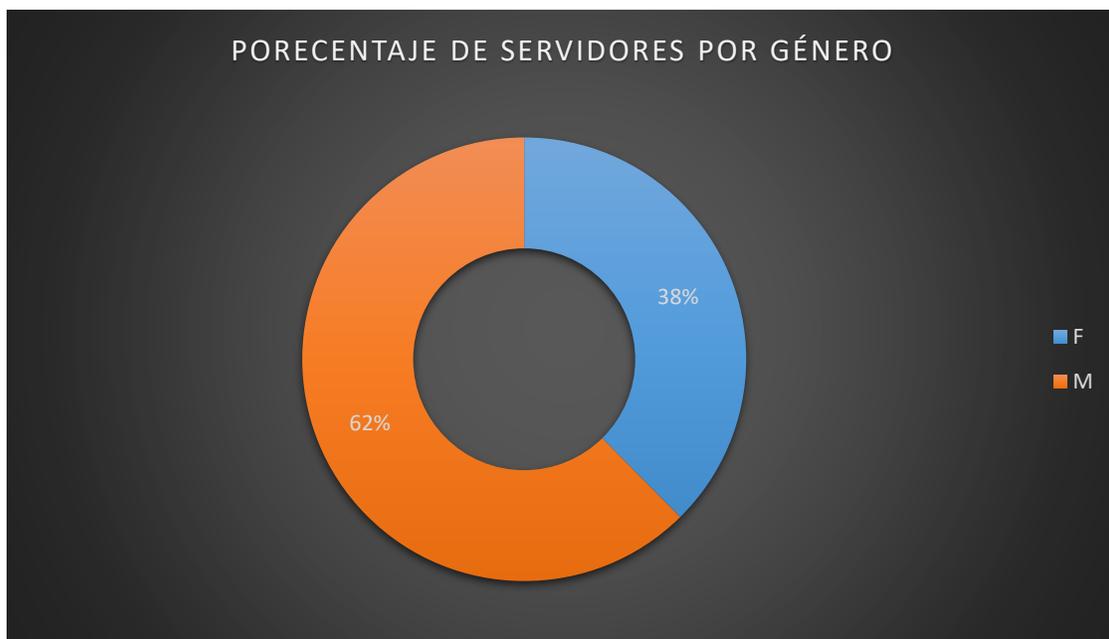


Nota: Para efectos de esta gráfica, se debe tener en cuenta que en la Isla de San Andrés se cuenta con dos (2) empleos.

### 2.3.1.3. Cargos por nivel y nombramiento



### 2.3.1.4 Porcentaje de servidores por género

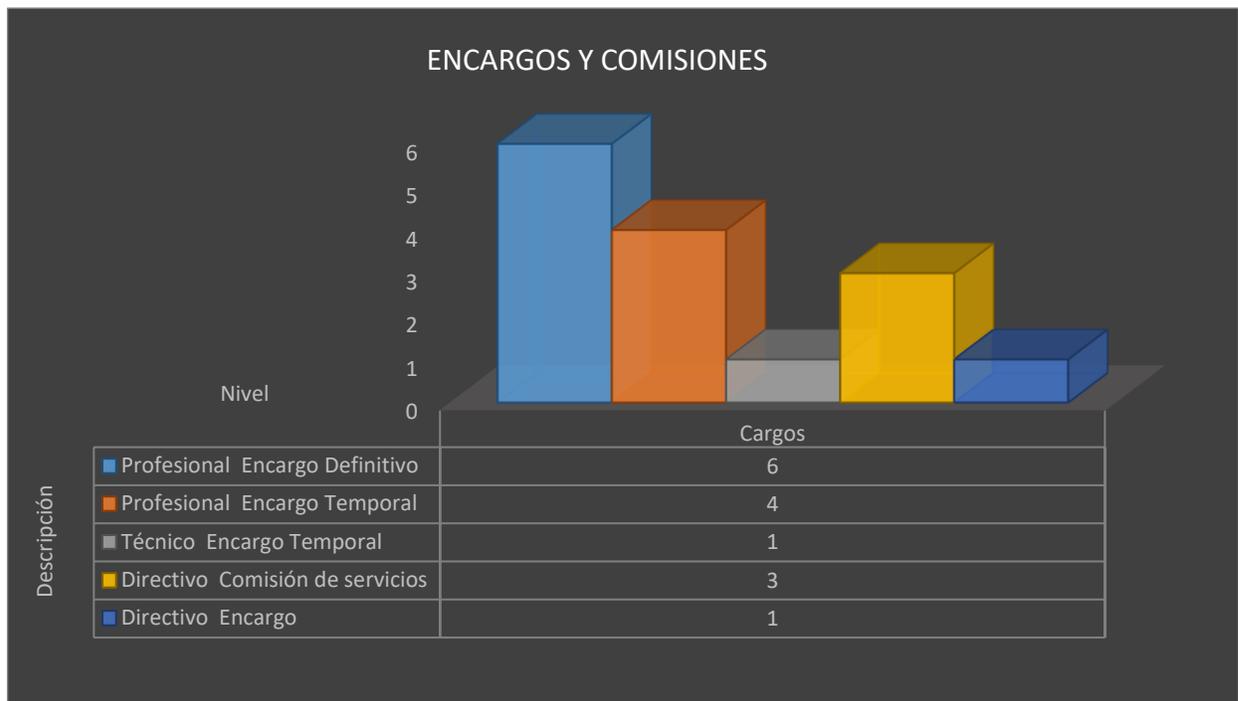


**2.3.1.5. Cargos vacantes no provistas por nivel**



Vacantes definitivas no provistas con corte al 01 de marzo.

**2.3.1.6 Encargos y comisiones de servicios**



Encargos y comisiones con corte al 01 de marzo.

	Proceso Gestión del Talento Humano	Código: PL-TH-006
		Versión: 03
	<b>Plan Anual de Vacantes y Provisión de Recurso Humano</b>	Vigencia desde: 31/01/2022

### 2.3.2. Provisión de Recursos Humanos

La Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP- es una entidad descentralizada de la Rama Ejecutiva del Poder Público, adscrita al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, de carácter técnico y especializado.

Teniendo en cuenta lo contemplado en la Ley 909 de 2004, los empleos públicos vacantes de carrera administrativa se pueden proveer de manera definitiva mediante nombramiento en período de prueba, o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Es así que, atendiendo las normas y directrices dadas por el gobierno nacional, dentro del manual de funciones y los procedimientos se ha dado plena observancia al Decreto 2365 de 2019, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público, así como a los sistemas dispuestos por el DAFP, para dichos efectos.

Así mismo, en cumplimiento del Decreto 2011 de 2017, la AUNAP en su procedimiento de vinculación de vacantes se estableció que habrá prioridad para vincular personas con discapacidad en las vacantes temporales y definitivas que se generen en la AUNAP. Adicionalmente, el Grupo de Talento Humano acompañará a los servidores que a través de la encuesta de caracterización de los servidores públicos de la AUNAP 2020, se identificaron como personas con discapacidad para que realicen su trámite de certificación de discapacidad.

Por otro lado, el Grupo de Talento Humano promoverá ante la Dirección General el cumplimiento Decreto 455 de 2020, relacionado con la participación de la mujer en los empleos de nivel directivo.

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos mediante nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la Ley 909 de 2004, sin perjuicio de la provisión transitoria a través de encargo.

En este sentido, la provisión de empleos de la AUNAP se enmarca en la Ley 909 de 2004 y el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, con todos los decretos modificatorios, en los cuales se determina el ingreso y el ascenso a los empleos de carrera, específicamente en sus Artículos 24 y 25.

En cuanto al desarrollo de esta provisión de cargos, desde la vigencia 2019, se inició con la Comisión Nacional del Servicio Civil, la planeación para adelantar el concurso de méritos para proveer las vacancias definitivas de carrera administrativa de la AUNAP, reportando a la fecha 67 empleos vacantes de carrera administrativa, para la conformación de la Oferta Pública de Empleos –OPEC-, y entregando los recursos exigidos para adelantar la convocatoria. Es así que lo que se pretende para la presente vigencia, es continuar con el proceso, de acuerdo con el cronograma establecido por la CNSC para dichos efectos, dando cumplimiento a las normas ya mencionadas para la provisión de vacantes en la entidad.

**TABLA No. 1  
OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LA MODALIDAD DE ASCENSO**

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Asesor	0	0
Profesional	13	18
Técnico	1	2
Asistencial	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>20</b>

**TABLA No. 2  
OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LA MODALIDAD ABIERTO**

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Asesor	0	0
Profesional	16	24
Técnico	5	18
Asistencial	4	5
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>47</b>

**2.3.2.1 Estrategia de ejecución**

Desde el año 2019, se está adelantando la convocatoria para realizar el concurso de méritos correspondiente a la provisión definitiva de los empleos vacantes y ascenso, cumpliendo con los requisitos que exigía la CNSC, para lo cual se firmó el Acuerdo No. 0246 de 2020 03-09-2020, “Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de

Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca - Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales No. 1424 de 2020.

**2.3.2.2 Lineamientos para proveer de forma temporal los empleos de libre nombramiento y remoción**

De conformidad con las normas que regulan la materia, los empleos de libre nombramiento y remoción de la planta del AUNAP, que se encuentren en vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través de la figura del encargo con servidores públicos con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, que cumplan con los siguientes requisitos:

3. Verificar que cumplan con los requisitos mínimos señalado para el empleo en el manual específico de funciones y competencias laborales.
4. Verificar que posean las aptitudes y habilidades para su desempeño.
5. Verificar que el candidato no tenga inhabilidad o incompatibilidad del orden constitucional o legal para ocupar el empleo.
6. Verificar que no hayan sido sancionados disciplinariamente en el último año.

	Proceso Gestión del Talento Humano	Código: PL-TH-006
	<b>Plan Anual de Vacantes y Provisión de Recurso Humano</b>	Versión: 03

7. Para servidores públicos de carrera administrativa, su última calificación debe ser sobresaliente o satisfactorio.

Se promoverá el cumplimiento Decreto 455 de 2020, relacionado con la participación de la mujer en los empleos de nivel directivo.

Es preciso aclarar que el encargo en empleos de libre nombramiento y remoción no es un derecho preferencial, sino una facultad potestativa del nominador.

### **2.3.2.3 Lineamientos para proveer mediante encargo los empleos de carrera administrativa**

En caso de vacancia temporal o definitiva de un empleo de carrera administrativa, el Grupo de Talento Humano de la AUNAP realizará un formato de verificación de requisitos para derecho a encargo, cumpliendo los siguientes requisitos:

8. Identificar los servidores de carrera administrativa de la AUNAP, que desempeñen los empleos de carrera inmediatamente inferiores al empleo objeto de provisión.
9. Verificar, para cada servidor identificado en el punto anterior, el cumplimiento de los requisitos de encargo establecidos.
10. Realizar en orden de mérito descendente, un listado de servidores susceptibles de ser encargados (encargables).
11. Publicar y comunicar la oferta de encargo, por estricto orden de mérito, hasta que un servidor manifieste su aceptación al encargo.

En caso de que las vacantes temporales o definitivas en empleos de carrera no puedan ser provistas mediante encargo con un funcionario de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional.

### **2.3.2.4 Lineamientos para proveer mediante provisionalidad los empleos de carrera administrativa**

12. Recibir documentos del candidato de acuerdo con lineamientos establecidos.
13. Verificar y certificar que el aspirante cumple con los requisitos y competencias exigidos para el desempeño del empleo de acuerdo con el manual de funciones y de competencias laborales.
14. Verificar que el candidato no tenga inhabilidad o incompatibilidad del orden constitucional o legal para ocupar el empleo.
15. Verificar antecedentes disciplinarios del candidato.

Se tendrá en cuenta con prioridad el cumplimiento del Decreto 2365 de 2019, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público y el Decreto 2011 de 2017 para vincular personas con discapacidad.

## **2.4 Divulgación y sensibilización**

Conforme al Cronograma establecido por los funcionarios del área de Planeación, una vez codificado, se procederá a divulgar el Plan Anual de Vacantes y Provisión de Recursos Humanos para conocimiento y consulta de los servidores.

## **2.5 Estimación de los costos de personal**

Para esta vigencia, bajo las disponibilidades presupuestales 8122 y 8222 se cuenta con Diez mil novecientos

*Nota: "Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto se considera "Copia no Controlada. La versión vigente se encuentra publicada en la intranet de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca"*

	Proceso Gestión del Talento Humano	Código: PL-TH-006
		Versión: 03
	<b>Plan Anual de Vacantes y Provisión de Recurso Humano</b>	Vigencia desde: 31/01/2022

sesenta y siete millones ochocientos dos mil pesos (\$ 10.967.802.000), para todos los gastos inherentes a la nómina de la AUNAP.

## 2.6 Seguimiento del plan

El seguimiento de vacantes será constante, debido a que no hay manera de predecir los retiros del servicio que se puedan producir durante el año.

Es de anotar que en caso de existir cambios en las vacantes durante esta vigencia 2022, se actualizará la base de datos administrada por la Coordinación de Talento Humano en donde se indica las vacantes provistas, noprovistas, tipo de vinculación, y otros datos.

Además, serán reportados en Sistema de Igualdad y Apoyo a la Oportunidad –SIMO y SIMO 4.0.

En caso de existir una vacante definitiva no provista, se tendrá en cuenta la metodología de los numerales anteriores y se dará aplicación al procedimiento creado para tal efecto.

Una vez escogida la persona para el cargo previa corroboración del cumplimiento de requisitos exigidos, se procederá a vincular la persona escogida al cargo.

Es de anotar que este plan anual de vacantes será suministrado a la Función Pública, cuando esa entidad así lo requiera y será de conocimiento público de los funcionarios de la AUNAP.

## 3. INFORMACIÓN DOCUMENTADA

### 3.1 Documentos externos

DOCUMENTO	FECHA DE PUBLICACIÓN	ENTIDAD QUE EMITE EL DOCUMENTO	MEDIO DE CONSULTA
N/A	N/A	N/A	N/A

## 4. NORMATIVIDAD VIGENTE

NORMA	AÑO	EPÍGRAFE	ARTÍCULO(S)
Constitución Política de la República de Colombia	1991	Constitución Política de la República de Colombia	Título V, Capítulo 2, Artículos 123, 125, 126, 128, 129, 130
Ley 581	2000	Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.	

*Nota: "Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto se considera "Copia no Controlada. La versión vigente se encuentra publicada en la intranet de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca"*

