

 AUNAP AUTORIDAD NACIONAL DE ACUICULTURA Y PESCA	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:PL-TH-006
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PROVISIÓN DE RECURSO HUMANO	Fecha: 17/01/2025

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PROVISIÓN DE RECURSO HUMANO 2025



ENERO 2025

 AUNAP <small>AUTORIDAD NACIONAL DE ACUICULTURA Y PESCA</small>	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:PL-TH-006
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PROVISIÓN DE RECURSO HUMANO	Fecha: 17/01/2025

Tabla de Contenido

1.	OBJETIVO	3
1.1.	OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	3
2.	ALCANCE.....	3
3.	DEFINICIONES	3
4.	INTRODUCCIÓN	4
4.1.	METAS.....	4
5.	MARCO NORMATIVO	5
6.	PLAN DE VACANTES Y PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	6
6.1.	PLANTA DE PERSONAL DE LA AUTORIDAD NACIONAL DE ACUICULTURA Y PESCA	6
6.2.	DIAGNOSTICO DE NECESIDADES PARA LA PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	8
6.2.1.	Estrategia de ejecución para la provisión de vacantes.....	9
6.2.2.	Reporte de empleos provistos y vacantes a enero de 2025.....	10
6.3.	SEGUIMIENTO AL PLAN ANUAL DE VACANTES	12
7.	NATURALEZA DEL CAMBIO.....	13

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-006
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PROVISIÓN DE RECURSO HUMANO	Fecha: 17/01/2025

1. OBJETIVO

Identificar las vacantes definitivas que se han generado en 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 durante la vigencia 2025.

1.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS.

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

2. ALCANCE

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.

3. DEFINICIONES

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.

De igual manera se entiende carrera administrativa al nombramiento después de haber superado un concurso de méritos y un período de prueba.

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.

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.

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.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-006
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PROVISIÓN DE RECURSO HUMANO	Fecha: 17/01/2025

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.

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

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).

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.

4. 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.

La AUNAP, a través de la formulación del presente plan, da cumplimiento a lo fijado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, entiende que el talento humano como el activo más importante de la Entidad.

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

4.1. METAS

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:PL-TH-006
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PROVISIÓN DE RECURSO HUMANO	Fecha: 17/01/2025

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

5. MARCO NORMATIVO

Constitución Política de la República de Colombia AÑO 1991. Título V, Capítulo 2, Artículos 123, 125, 126, 128, 129, 130.

Decreto 1083 del 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública". Título 5

Decreto 2011 de 2017, "Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector".

Decreto 2365 del 2019, "Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público".

Decreto 2625 de 2012: "Por el cual se establece la planta de personal de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP–, y se dictan otras disposiciones".

Decreto 455 del 2020, "Por el cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la paridad en los empleos de nivel directivo".

Decreto 612 de 2018. "Por el cual se establecen las directrices generales para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado". Artículo 1

Decreto 648 del 2017, "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública". Artículo 1 y 2

Ley 581 de 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.".

Ley 909 de 2004 "Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones" Artículo 15, literal b

Resolución Interna 101 del 2013, "Por medio de la cual se distribuyen los cargos de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP".

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: PL-TH-006
			Versión: 07
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PROVISIÓN DE RECURSO HUMANO		Fecha: 17/01/2025

6. PLAN DE VACANTES Y PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

6.1. 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 cientos cinco (105) restantes como empleos de carrera administrativa.

A continuación, se presentan los aspectos críticos identificados así:

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE CARGOS	NATURALEZA DEL CARGO
PLANTA GLOBAL				
1. DIRECCIÓN GENERAL				
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				
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				
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				
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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código:PL-TH-006	
			Versión: 07	
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PROVISIÓN DE RECURSO HUMANO		Fecha: 17/01/2025	

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

5. DIRECCIÓN TÉCNICA DE ADMINISTRACIÓN Y FOMENTO

Director Técnico	0100	21	1	Libre Nombramiento
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

6. DIRECCIÓN TÉCNICA DE INSPECCIÓN Y VIGILANCIA

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

7. DIRECCIÓN REGIONAL MAGANGUE

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

8. DIRECCIÓN REGIONAL BARRANCABERMEJA

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

9. DIRECCIÓN REGIONAL MEDELLÍN

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	1	Carrera Administrativa

10. DIRECCIÓN REGIONAL CALI

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	1	Carrera Administrativa

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			Código:PL-TH-006
				Versión: 07
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PROVISIÓN DE RECURSO HUMANO			Fecha: 17/01/2025

Técnico Operativo	3132	15	3	Carrera Administrativa
11.DIRECCIÓN REGIONAL BARRANQUILLA				
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
12.DIRECCIÓN REGIONAL BOGOTÁ				
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				
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

Resumen de la naturaleza de los cargos:

Empleos Por Naturaleza	Número
Libre Nombramiento y Remoción	23
Carrera Administrativa	105
TOTAL	128

6.2. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES PARA LA 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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:PL-TH-006
		Versión: 07
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PROVISIÓN DE RECURSO HUMANO	Fecha: 17/01/2025

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 dar prioridad para vincular personas con discapacidad en las vacantes temporales y definitivas que se generen en la AUNAP. Así mismo, se promueve ante la Dirección General el cumplimiento del 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.

Desde la Secretaria General, Gestión Talento Humano se analiza la previsión de empleos de acuerdo a las necesidades que se presentan en la planta de personal, teniendo en cuenta novedades tales como vacancia temporales o definitivas, servidores en proceso de pre-pensión, comisión para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción, licencias de maternidad, licencias ordinarias, vacaciones acumuladas u otra situación administrativa que implique la separación del cargo por un tiempo prolongado, lo que pueda ocasionar la afectación del normal funcionamiento de los procesos, acorde a lo anterior.

En el proceso de previsión de empleos requeridos en la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca AUNAP, realiza la administración del personal vinculado a la planta y en caso de no contar con los perfiles requeridos acude a fuentes externas con el ingreso de nuevas personas surtiendo los procesos de selección previstos por la Ley o por medios de contratación en diferentes modalidades.

Durante la presente vigencia y de acuerdo con necesidades identificadas, mientras se surte el proceso de selección de personal de planta, la entidad acudirá a los procesos de contratación directa contemplados en la norma, procesos de encargo de personal en los cargos en que sea posible y/o mediante nombramiento provisional.

6.2.1. Estrategia de ejecución para la provisión de vacantes

La provisión de las vacantes temporales y definitivas que requieren ser provistas de manera transitoria en la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca AUNAP, se realizará

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-006
		Versión: 07
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PROVISIÓN DE RECURSO HUMANO	Fecha: 17/01/2025

atendiendo a las directrices de la Circular No 36 de 2024, mediante la cual se comunica los lineamientos para la provisión temporal de empleos vacantes mediante la modalidad de encargo; o los documentos que los modifiquen o complementen.

En este orden, La Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca -AUNAP, como resultado del proceso de selección establecido por Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC-, mediante el ACUERDO N° 0246 DE 2020 de 03-09-2020, radicado 20201000002466, "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", obtuvo como resultado la Provisión definitiva de cincuenta y tres (53) empleos pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa, una vez adelantadas las etapas del proceso según lo señalados en el citado acuerdo.

De acuerdo a los resultados obtenidos en el proceso de selección, se continuará con la provisión de los empleos, atendiendo a la comunicación remitida por la Comisión Nacional de Servicio Civil – CNSC, con número de radicado 2024RS183114, "(...) es importante recordar que, conforme a la normatividad vigente, todos los empleos de carrera administrativa sin excepción deben ser provistos mediante concurso de méritos, de conformidad con lo establecido en el artículo 125 de la Constitución Política de Colombia. No obstante, mientras se surte un nuevo proceso de selección, los empleos que se encuentran en vacancia definitiva podrán ser provistos de manera transitoria mediante encargo y excepcionalmente mediante nombramiento provisional (...)"

6.2.2. Reporte de empleos provistos y vacantes a enero de 2025

La AUNAP, presenta a fecha de enero de 2025, los siguientes estados frente a la provisión de empleos vacantes, en cada uno de los empleos de la planta global (Incluye Empleos de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción)

Resumen de estado de las vacantes:

Nivel	No. de empleos	
	Provistos	vacantes
Directivo	8	4
Asesor	4	0
Profesional	57	9
Técnico	25	9
Asistencial	11	1
Subtotal	105	23
Total	128	

Detalle del estado de distribución y estado por niveles jerárquicos:

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:PL-TH-006
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PROVISIÓN DE RECURSO HUMANO	Versión: 07
		Fecha: 17/01/2025

Distribución empleos Planta Global – Corte enero 2025		
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Directivo	Ordinario	8
	Vacante	4
Subtotal		12
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Asesor	Ordinario	4
	Vacante	0
Subtotal		4
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Profesional	Ordinario	1
	Carrera en titular	44
	Carrera en Encargo	1
	Periodo de prueba	3
	Provisional	8
	Vacante ordinario	2
	Vacante carrera	7
Subtotal		66
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Técnico	Carrera en titular	13
	Periodo de prueba	2
	Provisional	10
	Vacante carrera	9
Subtotal		34
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
	Ordinario	4
	Carrera en titular	4
	Provisional	3
	Vacante carrera	1
Subtotal		12
Gran Total		128

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-006
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PROVISIÓN DE RECURSO HUMANO	Fecha: 17/01/2025

6.3. SEGUIMIENTO AL PLAN ANUAL DE VACANTES

El plan anual de vacantes establece el seguimiento mediante el Plan de Acción Institucional desde Gestión de Talento Humano, mediante el análisis del comportamiento de la planta de personal, el cual se efectúa teniendo en cuenta las acciones que a continuación se detallan:

- **Planta de personal global y por grupos internos de trabajo:** Gestión de Talento Humano cuenta con mecanismos (Excel) que permiten identificar los empleos que pertenecen a la planta estructural, planta global y a los grupos de trabajo. Con esta información se realizan reportes sobre el estado actual de la planta, indicando donde se ubican los empleos y cuáles se encuentran vacantes, permitiendo la toma de decisiones en relación con los movimientos que por necesidad del servicio se puedan efectuar dentro de la planta.
- **Tipos de vinculación, Nivel, Código, Grado:** Se cuenta con información que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global, así como, el tipo de vinculación, nivel, código y grado que presenta cada servidor dentro de la Entidad.
- **Empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles:** se cuenta con la identificación de los empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles jerárquicos; esto con el fin de tener la información actualizada para ser enviada a la Comisión Nacional del Servicio Civil y demás entes que lo requieran, así como generar los reportes en Sistema de Igualdad y Apoyo a la Oportunidad –SIMO y SIMO 4.0.
- **Caracterización de la población de la AUNAP:** Producto de la aplicación de una encuesta sociodemográfica, con la información actualizada de los servidores de la Entidad donde se relacionan datos personales, laborales y de emergencia, los cuales facilitan la toma de decisiones en temas relacionados con bienestar, seguridad y salud en el trabajo y movilidad laboral. Esta matriz se actualiza cuando se presenta un nuevo ingreso, nuevo nombramiento, retiro o movimiento de servidores dentro de la planta de personal.

El presente 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, para lo cual se harán los respectivos seguimientos y actualizaciones del estado de la planta según corresponda a las situaciones administrativas presentadas.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-006
		Versión: 07
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PROVISIÓN DE RECURSO HUMANO	Fecha: 17/01/2025

7. NATURALEZA DEL CAMBIO

VERSIÓN	FECHA	RAZÓN DE LA ACTUALIZACIÓN
1	24/03/2021	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.
2	30/03/202	Actualización del documento
3	24/01/2022	Actualización del Plan para la presente vigencia.
4	13/01/2023	Actualización del documento para la vigencia 2023
5	30/01/2024	Actualización de indicador, Actualización numeral 6, actualización de plantilla
6	25/09/2024	Ajuste de definiciones, se incluye el numeral de reporte de empleos provistos y vacantes a enero de 2024, se incluyen 2 cuadros en el numeral de planta de personal de la AUNAP, y se incluye el cronograma.
7	17/01/2025	Se ajustan los siguientes numerales Objetivo Introducción Normatividad Planta Global Estrategia de ejecución cdl plan de vacantes Reporte de empleos provistos y vacantes enero de 2025 Seguimiento al plan anual de vacantes Incluye el numeral de detalle de estado de distribución y estado por niveles jerárquicos Se elimina el numeral del 6.1.1 al 6.1.5.

ELABORO	REVISO	APROBO
 Nombre: Tania Marcela Peñafiel Rocha Cargo: Secretaria General Fecha: 17/01/2025	 Nombre: Tania Marcela Peñafiel Rocha Cargo: Secretaria General Fecha: 17/01/2025	Nombre: Comité Institucional de Gestión y desempeño – Acta 52 Fecha: 17/01/2025