



E.S.E. Hospital Departamental
San Antonio de Padua
LA PLATA

PLAN ANUAL DE VACACIONES

ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE
TALENTO HUMANO

Fecha: 24/01/2022

Código: MAG-GTH-BSC-PL-003

Versión: 02


Página No: 1 de 15



PLAN ANUAL DE VACACIONES

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"

Documento no válido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado".
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

 E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua LA PLATA	PLAN ANUAL DE VACACIONES	Fecha: 24/01/2022
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-003
		Versión: 02
		Página No: 2 de 5

INTRODUCCIÓN

Dado que las vacaciones son un descanso al que tiene derecho el colaborador con el fin de reducir el estrés ocasionado por el trabajo, de aumentar la productividad laboral y en aras de fortalecer la gestión en el talento humano de la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua de la Plata Huila, se realiza el plan anual de vacaciones para la vigencia 2022, el cual permite organizar y presupuestar las vacaciones de los colaboradores de planta de la institución.

Con el plan de vacaciones se tendrá un control de la salida y el reintegro del funcionario, permite realizar la provisión del recurso humano con antelación en el momento que se genere la ausencia, sobre todo para aquellos casos en los que el recurso humano es indispensable en la operatividad del proceso. Con esto se pretende garantizar que todos los funcionarios puedan disfrutar sus vacaciones.

Esta planificación permite identificar el costo aproximado de las vacaciones de manera mensual, teniendo en cuenta que para la fecha no se ha fijado el incremento anual que hace el gobierno nacional para los empleados públicos. Además se debe tener en cuenta el coste de las vacaciones en caso de que el colaborador necesite sustitución temporal.

De esta manera se evita la improvisación, ya que los funcionarios escogen la fecha del disfrute de sus vacaciones con anterioridad y ayuda a estar preparado para los eventos, controlables o no controlables que puedan afectar el cumplimiento del plan.

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



PLAN ANUAL DE VACACIONES

ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE
TALENTO HUMANO

Fecha: 24/01/2022

Código: MAG-GTH-BSC-PL-003

Versión: 02

Página No: 3 de 15


MARCO LEGAL.

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- Normas Constitucionales sobre garantías fundamentales de los trabajadores;
Constitución Política Nacional, artículo 53
- Decreto 3135 de 1968; "Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales."
- Decreto 1045 de 1978; "Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional."
- Ley 995 de 2005; "Por medio de la cual se reconoce la compensación en dinero de las vacaciones a los trabajadores del sector privado y a los empleados y trabajadores de la administración pública en sus diferentes órdenes y niveles."
- Decreto 406 de 2006; "Por el cual se dictan disposiciones en materia prestacional."
- Decreto 1083 de 2015; "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública"

"Hospital Humanizado y Segura es Nuestra Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN ANUAL DE VACACIONES	Fecha: 24/01/2022
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-003 Versión: 02
		Página No: 4 de 15

VACACIONES.

Las vacaciones están concebidas como una prestación social y como una situación administrativa, la cual consiste en el reconocimiento en tiempo libre y en dinero al que tiene derecho todo empleado público o trabajador oficial por haberle servido a la administración durante un año. El monto de las mismas se liquida con el salario devengado al momento de salir a disfrutarlas.


TIEMPO.

Los empleados públicos y trabajadores oficiales tienen derecho a disfrutar de quince (15) días hábiles de vacaciones por cada año de servicio, salvo lo que disponga en normas o estipulaciones especiales. En los organismos cuya jornada semanal se desarrolle entre lunes y viernes, el sábado no se computara como día hábil para efectos de vacaciones.

El personal científico que laboren en servicios permanentes o en campañas antituberculosas así como los que laboren en el manejo y aplicación de rayos x y sus ayudantes tienen derecho a quince días (15) días hábiles por cada seis (6) meses de servicio.

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"

Documento no válido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN ANUAL DE VACACIONES	Fecha: 24/01/2022
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-003 Versión: 02 Página No: 5 de 15

PROCEDIMIENTO PARA CONCEDER VACACIONES.


El procedimiento para conceder las vacaciones a los colaboradores será el siguiente:

- a) Las vacaciones son concedidas por el Gerente, en coordinación con la Oficina de Gestión de Talento Humano, mediante acto administrativo, de manera oficiosa o a petición del interesado, una vez se cumpla del derecho a disfrutarlas, las cuales se harán teniendo en cuenta la programación de vacaciones elaborada previamente.
- b) El valor correspondiente a las vacaciones que se disfruten será pagado, en su cuantía total, por lo menos con cinco (5) días de antelación a la fecha señalada para iniciar el goce del descanso remunerado.

El valor correspondiente a vacaciones, el cual corresponde a la asignación salarial que se le cancela al funcionario por los días que permanece en vacaciones, podrá ser cancelado en la nómina del mes anterior al disfrute, o se le cancelara por reconocimiento y pago en el acto administrativo donde se concede las vacaciones, previa concertación entre el funcionario y el empleador. En el primer caso, el funcionario recibirá antes de salir a vacaciones todos los valores correspondientes a las vacaciones, prima de vacaciones y demás valores inherentes.

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestra Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
 Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN ANUAL DE VACACIONES	Fecha: 24/01/2022
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-003
		Versión: 02
		Página No: 6 de 15

VACANCIA TEMPORAL.

Es viable promover el empleo de manera temporal mediante encargo, caso en el cual, siempre que se cumplan las condiciones de ley, es posible que la persona encargada devengue el salario del empleo objeto de encargo.

- No se tendrá derecho al pago de remuneración señalada para el empleo que se desempeña temporalmente, mientras su titular lo esté devengando. De ser procedente su pago, será requisito indispensable la disponibilidad presupuestal correspondiente.

Quien contravenga esta disposición incurrirá en falta disciplinaria y será responsable civilmente por sus efectos.

Para que la entidad pueda efectuar el pago de la diferencia salarial al empleado encargado, es necesario:


1. Que la remuneración no la esté percibiendo su titular.
2. Que exista la respectiva disponibilidad presupuestal.
3. Que los pagos se realicen mediante rubros separados, lo contrario podría constituirse en pago de doble asignación.

APLAZAMIENTO DE LAS VACACIONES.

El aplazamiento de las vacaciones ocurre cuando el jefe de la entidad o la persona delegada por este, habiendo otorgado las vacaciones, y sin que el servidor público

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN ANUAL DE VACACIONES	Fecha: 24/01/2022
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-003
		Versión: 02
		Página No: 17 del 15

haya iniciado el disfrute, las aplaza por razones del servicio. En tal caso, debe existir una justificación válida y escrita donde se especifique claramente la necesidad para efectos de la suspensión.

El aplazamiento se debe decretar por resolución motivada y se hará constar en la respectiva hoja de vida del funcionario o trabajador.

INTERRUPCION DE LAS VACACIONES.


La interrupción de las vacaciones ocurre cuando el servidor público se encuentra disfrutando de las mismas y el jefe de la entidad, ordena mediante resolución motivada la suspensión del respectivo disfrute; siempre y cuando se configure alguna de las causales establecidas en la norma a saber:

- Por necesidad del servicio.
- Por incapacidad ocasionada por enfermedad o accidente de trabajo, siempre que se acredite con certificado médico expedido por la entidad de previsión a la cual este afiliado el colaborador.
- Por incapacidad ocasionada por maternidad o aborto, siempre que se acredite en los términos del ordinal anterior.
- Por el otorgamiento de una comisión.
- Por el llamamiento a filas.

Nota: Cuando se trate de interrupción de vacaciones por necesidad del servicio, debe existir una justificación plena por la cual se solicita la suspensión. Dicha justificación debe estar plasmada en los considerandos donde se establezca la

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”

Documento no válido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN ANUAL DE VACACIONES	Fecha: 24/01/2022
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-003
		Versión: 02
		Página No: 8 de 15

interrupción de las vacaciones. En caso de que no esté plenamente justificada la interrupción de las vacaciones, el funcionario deberá continuar el disfrute hasta su terminación.

En todo caso, la ley prevé que cuando ocurra interrupción justificada en el goce de vacaciones ya iniciadas, el beneficiario tiene derecho a reanudarlas por el tiempo que falte para completar su disfrute y desde la fecha que oportunamente se señale para tal fin, en todo caso el termino para continuar su disfrute de las vacaciones debe ser al día siguiente de haberse terminado la causal que genero la interrupción.

Por esta razón, la interrupción, así como la reanudación de las vacaciones, deberán decretarse mediante resolución motivada expedida por el gerente, y será coordinada por el Jefe de la oficina de Gestión de Talento Humano.

COMPENSACION DE LAS VACACIONES EN DINERO.


Las vacaciones solo podrán ser compensadas en dinero en los siguientes casos:

- Cuando el gerente así lo estime necesario para evitar perjuicios en el servicio público, evento en el cual solo puede autorizar la compensación en dinero de las vacaciones correspondientes a un (1) año.
- Cuando el empleado público o trabajador oficial quede retirado definitivamente del servicio sin haber disfrutado de las vacaciones causadas al momento del retiro.

La compensación en dinero de las vacaciones está prohibida, salvo en los casos taxativamente señalados en la ley.

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

 E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua LA PLATA	PLAN ANUAL DE VACACIONES	Fecha: 24/01/2022
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-003 Versión: 02 Página No: 9 de 15

Para los casos de la compensación en dinero de las vacaciones; así como para la suspensión de las vacaciones cuando se estén disfrutando, deberá presentarse una justificación precisa de los motivos por los cuales se realiza tanto la suspensión como la indemnización.

PRESCRIPCIÓN DEL DERECHO DE LAS VACACIONES.


Cuando sin existir aplazamiento no se hiciera uso de las vacaciones en la fecha señalada, el derecho a disfrutarlas o a recibir la respectiva compensación en dinero prescribe en tres (3) años, que se contarán a partir de la fecha en que se haya causado el derecho. La solicitud de vacaciones o el aplazamiento de las vacaciones interrumpen el término de prescripción, siempre que medie la correspondiente solicitud de vacaciones en forma escrita o el acto administrativo de aplazamiento. Solo podrá aplazar hasta las vacaciones correspondientes a dos (2) años de servicio y por las causas señaladas.

RECONOCIMIENTO DE LAS VACACIONES NO CAUSADAS EN CASO DE RETIRO DEL SERVICIO.

Cuando una persona cese en sus funciones faltando treinta (30) días o menos para cumplir un año de servicios, tendrá derecho a que se le reconozcan y compensen en dinero las correspondientes vacaciones como si hubiera trabajado un año completo, o en forma proporcional al tiempo laborado.

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"

Documento no válido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN ANUAL DE VACACIONES	Fecha: 24/01/2022
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-003 Versión: 02
		Página No: 10 de 15

PRIMA DE VACACIONES.

La prima de vacaciones será equivalente a quince (15) días de salario por cada año de servicio.

La prima de vacaciones se pagará dentro de los cinco (5) días hábiles anteriores a la fecha señalada para la iniciación del descanso remunerado o al momento de salir el funcionario a vacaciones de común acuerdo entre el Gerente y el funcionario.

La prima de vacaciones no se perderá en los casos en que se autorice el pago de vacaciones en dinero.

Cuando sin haber disfrutado de su periodo de vacaciones un empleado se retire del organismo al cual estaba vinculado por motivos distintos de destitución o abandono del cargo, tendrá derecho al pago de la correspondiente prima de vacaciones y vacaciones de manera proporcional al tiempo laborado.

El derecho a percibir la prima vacacional prescribe en los mismos términos del derecho a vacaciones.

BONIFICACION POR RECREACION.

La bonificación por recreación se reconoce a los empleados públicos por cada periodo de vacaciones, en cuantía equivalente a dos (2) días de la asignación básica mensual que les corresponda en el momento de iniciar el disfrute del

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



PLAN ANUAL DE VACACIONES

ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE
TALENTO HUMANO

Fecha: 24/01/2022
Código: MAG-GIH-BSC-PL-003
Versión: 02
Página No: 11 de 15

respectivo periodo vacacional. Así mismo, se reconoce cuando se compensan las vacaciones en dinero.

La bonificación por recreación se debe efectuar por lo menos con cinco (5) días hábiles de antelación a la fecha señalada para el inicio del disfrute de las vacaciones, se entiende que se debe pagar al mismo tiempo que se paga la prima de vacaciones.


FACTOR SALARIAL PARA LIQUIDACION DE VACACIONES Y PRIMA DE VACACIONES.

Para efectos de liquidar tanto el descanso remunerado por concepto de vacaciones como la prima de vacaciones, se tendrá en cuenta los siguientes factores de salario, siempre que correspondan al empleo en la fecha en el cual se inicie el disfrute de aquellas:

- a) La asignación básica mensual señalada para el respectivo cargo.
- b) Los incrementos de remuneración a los que se refieren los artículos 49 y 97 del decreto ley 1042 de 1978.
- c) Los gastos de representación.
- d) La prima técnica, si la hay.
- e) Los auxilios de alimentación y transporte.
- f) La prima de servicios.
- g) La bonificación por servicios prestados.

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN ANUAL DE VACACIONES	Fecha: 24/01/2022
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-003 Versión: 02 Página No: 12 de 15

En caso de interrupción de las vacaciones, el pago del tiempo faltante de las mismas se reajustará con base en el salario que perciba el empleado al momento de reanudarlas.

• Cuando el empleado sale a disfrutar sus vacaciones tiene derecho al pago de:

1. Quince (15) días hábiles por cada año de servicio.
2. Quince (15) días de salario por concepto de prima de vacaciones.
3. Dos (2) días por bonificación especial de recreación.

FORMULA PARA LIQUIDACION DE VACACIONES.


VACACIONES = (((Asignación básica mensual + Gastos de Rep. + Prima Técnica (si existe) + Sub. Alimentación + Aux. Transporte + 1/12 de Bonific. X Serv. + 1/12 de Prima de servicios)*No de días)/30).

FORMULA PARA LIQUIDAR LA PRIMA DE VACACIONES.

PRIMA DE VACACIONES = (((Asignación básica mensual + Gastos de Rep. + Prima Técnica (si existe) + Sub. Alimentación + Aux. Transporte + 1/12 de Bonific. X Serv. + 1/12 de Prima de servicios)*15)/30).

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN ANUAL DE VACACIONES	Fecha: 24/01/2022
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-003 Versión: 02 Página No: 13 de 15

PROGRAMACION DE VACACIONES PARA LA VIGENCIA 2022.

Programación de vacaciones aprobado según Plan de Vacaciones para la vigencia 2022

CEDULA	NOMBRE	FECHA PROGRAMADA	OBSERVACIONES
FEBRERO			
36375751	Réinela Castillo de Vargas	01 de Febrero de 2022	No necesita reemplazo
MARZO			
12271323	Édison Andrade Montaña	01 de Marzo de 2022	Necesita reemplazo
ABRIL			
36375310	Alicia Perdomo Tello		Esta en incapacidad por enfermedad
36382027	Martha Liliana Vargas Falla	11 de Abril de 2022	No necesita reemplazo
36384035	Carolina Yasnó Gómez	11 de Abril de 2022	No necesita reemplazo
36375309	María Teresa Andrade Montaña	12 de Abril de 2022	
36377470	Julia Inés Muñoz	07 de Abril de 2022	No necesita reemplazo
MAYO			
JUNIO			
4895509	Armando Leiva Becerra	05 de Junio de 2022	No necesita reemplazo
4723364	José Noé Puyo Yasnó	15 de Junio de 2022	No necesita reemplazo
55189590	Danny Carolina Quintero López	13 de Junio de 2022	Necesita reemplazo
26526880	Marina Londoño Pulgarín	21 de Junio de 2022	Necesita reemplazo
36272664	Noralba Rosero Hurtado	16 de Junio de 2022	Necesita reemplazo
26522467	Sandra Constanza Ramón Ospina	15 de Junio de 2022	Necesita reemplazo
36379981	Lida Liliana Cuadros Vargas	16 de Junio de 2022	Necesita reemplazo
JULIO			
36377134	Martha Lucia Fierro Cerquera	01 de julio de 2022	No necesita reemplazo
36382141	Mayerly Puyo Yasnó	25 de Julio de 2022	No necesita reemplazo
12276605	Héctor Eduardo Rodríguez Ramírez	05 de julio de 2022	No necesita reemplazo
AGOSTO			
26521312	Alejandrina Becerra Hernández	25 de Agosto de 2022	No necesita

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestra Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



E.S.E. Hospital Departamental
San Antonio de Padua
LA PLATA

PLAN ANUAL DE VACACIONES

ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE
TALENTO HUMANO

Fecha: 24/01/2022

Código: MAG-GTH-BSC-PL-003

Versión: 02

Página No: 14 de 15

12270973	Rafael Luna Joyas	01 de Agosto 2022	reemplazo
SEPTIEMBRE			
12273952	Hernán Rodrigo Castro Cano	06 de Septiembre de 2022	Necesita reemplazo
OCTUBRE			
1081394859	Nury Hernández Luna	10 de Octubre de 2022	No necesita reemplazo
36375070	Blanca Rubiela Quevedo	04 de Octubre de 2022	
NOVIEMBRE			
51949571	Marlene Moreno Caviedes	08 de Noviembre de 2022	No necesita reemplazo
DICIEMBRE			
36382900	Maidy Nayiver Andrade Celis	15 de Diciembre de 2022	
36375375	Luz Mary Cabrera Losada	18 de Diciembre de 2022	No necesita reemplazo
10538288	Gustavo Adolfo Fernández Martínez	09 de Diciembre de 2022	Necesita reemplazo
55130895	Ana Galina Delgado Intriago	09 de Diciembre de 2022	Necesita reemplazo
66920754	Esperanza Pascuas Guaca	15 de Diciembre de 2022	Necesita reemplazo
51773949	Liliana Cortes Alborno	12 de Diciembre de 2022	No necesita reemplazo
36376283	María Nancy Herrera Peralta	21 de Diciembre de 2022	No necesita reemplazo
55155815	Myriam Mora Vera	12 de Diciembre de 2022	No necesita reemplazo
36169558	Luz Mery Fierro Ortiz	20 de Diciembre de 2022	No necesita reemplazo
20804231	Patricia Hernández Pérez	12 de Diciembre de 2022	No necesita reemplazo
26526979	Alicia Lozano Esteban	12 de Diciembre de 2022	No necesita reemplazo
36068310	María Edith Fiesco Cuchimba	20 de Diciembre de 2022	Necesita reemplazo
12271440	Marcos Ermides Embus Mánchala	Diciembre de 2022	Necesita reemplazo
36130065	Susana Acosta Sánchez	20 de Diciembre de 2022	No necesita reemplazo

OBSERVACIONES: El personal que no reporto la fecha para el disfrute de sus vacaciones, esta se programó teniendo en cuenta la fecha de ingreso a la institución.

La programación de vacaciones para la vigencia fiscal está avalada por el Jefe de Gestión de Recursos Humanos

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"

Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



PLAN ANUAL DE VACACIONES

ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE
TALENTO HUMANO

Fecha: 24/01/2022

Código: MAG-GTH-BSC-PL-003

Versión: 02

Página No: 15 de 15

CONTROL DE REVISIONES

VERSIÓN	FECHA	COMENTARIO
1	15-01-2021	Elaboración Primera Versión
2	24-01-2021	Actualización de acuerdo con normatividad vigente

Elaborado por: Nombre: Rafael Luna Joyas Cargo: Jefe de Gestión de Talento Humano Firma:	Fecha: 10 de Enero de 2022
Revisado por: Nombre: Yesica Roa Martínez Cargo: Asesora Jurídica Firma:	Fecha: 18 de Enero de 2022
Aprobado por: Nombre: Gladys Duran Borrero Cargo: Gerente Firma:	Fecha: 24 de Enero de 2022

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

