

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P01-PL-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	3
	PLAN ANUAL DE VACACIONES	VIGENCIA:	30-05-2025
		Página 1 de 9	

PLAN ANUAL DE VACACIONES

PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO

ELABORADO POR:

COORDINADORA: GRUPO GESTIÓN PLANIFICACIÓN, REMUNERACIÓN Y REGISTRO DEL TALENTO HUMANO
PROFESIONAL ESPECIALIZADO

GRUPO GESTIÓN PLANIFICACIÓN, REMUNERACIÓN Y REGISTRO DEL TALENTO HUMANO

INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA

2025

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P01-PL-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	3
	PLAN ANUAL DE VACACIONES	VIGENCIA:	30-05-2025
		Página 2 de 9	

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	OBJETIVOS	3
3.	ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL	3
3.1	NORMAS APLICABLES.....	3
4.	DESARROLLO DEL PLAN	7
5.	METAS	7
6.	INDICADORES.....	7
7.	CRONOGRAMA.....	7
8.	RECURSOS	7
9.	EVALUACIÓN DE RESULTADOS	8
10.	APROBACIÓN	8
11.	BIBLIOGRAFÍA.....	8

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P01-PL-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	3
	PLAN ANUAL DE VACACIONES	VIGENCIA:	30-05-2025
		Página 3 de 9	

1. INTRODUCCIÓN

Teniendo en cuenta que las vacaciones son un descanso remunerado al que tienen derecho los funcionarios, y en aras de fortalecer la gestión en talento humano en el Instituto Nacional de Cancerología, se realiza el Plan Anual de Vacaciones para la vigencia febrero 2025, hasta enero de 2026, el cual permite organizar y presupuestar las vacaciones del personal de planta del Instituto.

Con el Plan Anual de Vacaciones se tendrá un control del ingreso y salida de los servidores, que 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 cubrir las necesidades del servicio en cada una de las dependencias de la entidad.

De esta manera se planifica adecuadamente la disponibilidad del personal, teniendo en cuenta que los funcionarios programan la fecha del disfrute de sus vacaciones con la debida antelación, con el respectivo visto bueno de sus jefes o coordinadores, contribuyendo al cumplimiento a lo establecido en la Política Pública Austeridad del Gasto Artículo 19 Ley 2155 de 2021.

2. OBJETIVOS

Planificar las vacaciones del personal, con el objetivo de proveer las ausencias temporales según las necesidades de cada una de las dependencias, esto como una estrategia organizacional en la gestión del talento humano.

3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Este plan Anual de Vacaciones es para todo el personal de planta del Instituto, se enfoca en el cumplimiento con los requisitos para el disfrute de esta y será aplicable para la vigencia febrero de 2025 a enero de 2026.

Uno de los factores que puede incidir en el desarrollo del presente plan, es la concurrencia de situaciones administrativas, o exigencias en las necesidades del servicio, que implique el aplazamiento por estrictas necesidades del servicio o interrupción de las vacaciones programadas o disfrutadas que obliguen a tal interrupción o aplazamiento. Sin perjuicio de lo anterior, el Instituto acude a figuras como el nombramiento de supernumerarios para el cubrimiento de las vacancias temporales que se originen garantizando la prestación del servicio.

3.1 NORMAS APLICABLES

El Decreto Ley 1045 de junio 7 de 1978, en los siguientes artículos preceptúa:

ARTÍCULO 8. De las vacaciones. Los empleados públicos y trabajadores oficiales tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones por cada año de servicios, salvo lo que se disponga en normas o estipulaciones especiales.

En los organismos cuya jornada semanal se desarrolle entre lunes y viernes, el sábado no se computará como día hábil para efecto de vacaciones.

ARTÍCULO 9. De la competencia para conceder vacaciones. Salvo disposición en contrario, las vacaciones serán concedidas por resolución del jefe del organismo o de los funcionarios en quienes el delegue tal atribución.

ARTÍCULO 10. Del tiempo de servicios para adquirir el derecho a vacaciones. Para el reconocimiento y pago de vacaciones se computará el tiempo servido en todos los organismos a que se refiere el artículo 2o. de

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P01-PL-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	3
	PLAN ANUAL DE VACACIONES	VIGENCIA:	30-05-2025
		Página 4 de 9	

este Decreto, siempre que no haya solución de continuidad. Se entenderá que hubo solución de continuidad cuando medien más de quince días hábiles de interrupción en el servicio a una y otra entidad.

ARTÍCULO 11. De las vacaciones de los servidores públicos que tienen jornada parcial. Los empleados públicos y trabajadores oficiales que presten servicios en jornada parcial, tienen derecho al goce de vacaciones en los mismos términos de quienes laboran en jornada ordinaria. Se entiende por jornada parcial la que corresponde a un mínimo de cuatro (4) horas diarias.

ARTÍCULO 12. Del goce de vacaciones. Las vacaciones deben concederse por quien corresponde, oficiosamente o a petición del interesado, dentro del año siguiente a la fecha en que se cause el derecho a disfrutarlas.

De acuerdo con la norma transcrita, los servidores públicos tienen derecho a quince (15) días de vacaciones al cumplir un año de servicios, las cuales deben ser concedidas mediante acto administrativo de manera oficiosa o a petición del interesado, y deben ser pagas con al menos cinco (05) días de antelación a su disfrute.

ARTÍCULO 13. De la acumulación de vacaciones. Solo se podrán acumular vacaciones hasta por dos años, siempre que ello obedezca a aplazamiento por necesidad del servicio.

ARTÍCULO 14. Del aplazamiento de las vacaciones. Las autoridades facultadas para conceder vacaciones podrán aplazarlas por necesidades del servicio. El aplazamiento se decretará por resolución motivada. Todo aplazamiento de vacaciones se hará constar en la respectiva hoja de vida del funcionario o trabajador.

ARTÍCULO 15. De la interrupción de las vacaciones. El disfrute de las vacaciones se interrumpirá cuando se configure alguna de las siguientes causales:

- a) Las necesidades del servicio;
- b) La incapacidad ocasionada por enfermedad o accidente de trabajo, siempre que se acredite con certificado médico expedido por la entidad de previsión a la cual esté afiliado el empleado o trabajador, o por el servicio médico de la entidad empleadora en el caso de que no estuviere afiliado a ninguna entidad de previsión;
- c) La incapacidad ocasionada por maternidad, o aborto, siempre que se acrediten en los términos del ordinal anterior;
- d) El otorgamiento de una comisión;
- e) El llamamiento a filas.

ARTÍCULO 16. Del disfrute de las vacaciones interrumpidas. 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.

La interrupción, así como la reanudación de las vacaciones, deberán decretarse mediante resolución motivada expedida por el jefe de la entidad o por el funcionario en quien se haya delegado tal facultad.

ARTÍCULO 17. De los factores salariales para la liquidación de vacaciones y prima de vacaciones. Para efectos de liquidar tanto el descanso remunerado por concepto de vacaciones como la prima de vacaciones de

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P01-PL-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	3
	PLAN ANUAL DE VACACIONES	VIGENCIA:	30-05-2025
		Página 5 de 9	

que trata este decreto, se tendrán en cuenta los siguientes factores de salario, siempre que correspondan al empleado en la fecha en la cual inicie el disfrute de aquellas:

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

En caso de interrupción de las vacaciones por las causales indicadas en el artículo 15 de este Decreto, el pago del tiempo faltante de las mismas se reajustará con base en el salario que perciba el empleado al momento de reanudarlas.

ARTÍCULO 18. Del pago de las vacaciones que se disfruten. 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.

De conformidad con la disposición transcrita, el servidor público deberá causar el periodo de vacaciones antes de efectuarse el correspondiente pago.

ARTÍCULO 20. De la compensación de vacaciones en dinero. Las vacaciones solo podrán ser compensadas en dinero en los siguientes casos:

- a) Cuando el jefe del respectivo organismo 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 año;
- b) Cuando el empleado público o trabajador oficial quede retirado definitivamente del servicio sin haber disfrutado de las vacaciones causadas hasta entonces.

ARTÍCULO 21. Del reconocimiento de vacaciones no causadas en caso de retiro del servicio. Cuando una persona cese en sus funciones faltándole treinta días o menos para cumplir un año de servicio, tendrá derecho a que se le reconozcan y compensen en dinero las correspondientes vacaciones como si hubiera trabajado un año completo.

ARTÍCULO 22. De los eventos que no interrumpen el tiempo de servicio. Para los efectos de las vacaciones, no se considera interrumpido el tiempo de servicio cuando la suspensión de labores sea motivada:

- a) Por incapacidad no superior a ciento ochenta días, ocasionada por enfermedad o accidente de trabajo;

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P01-PL-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	3
	PLAN ANUAL DE VACACIONES	VIGENCIA:	30-05-2025
		Página 6 de 9	

- b) Por el goce de licencia de maternidad;
- c) Por el disfrute de vacaciones remuneradas;
- d) Por permisos obtenidos con justa causa;
- e) Por el incumplimiento de funciones públicas de forzosa aceptación;
- f) Por el cumplimiento de comisiones.

ARTÍCULO 24. De la prima de vacaciones. La prima de vacaciones creada por los Decretos-Leyes 174 y 230 de 1975 continuará reconociéndose a los empleados públicos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, en los mismos términos en que fuere establecida por las citadas normas.

De esta prima continuarán excluidos los funcionarios del servicio exterior.

ARTÍCULO 25. De la cuantía de la prima de vacaciones. La prima de vacaciones será equivalente a quince días de salario por cada año de servicio.

ARTÍCULO 28. Del reconocimiento y pago de la prima de vacaciones. La prima de vacaciones se pagará dentro de los cinco días hábiles anteriores a la fecha señalada para la iniciación del descanso remunerado.

ARTÍCULO 29. De la compensación en dinero de la prima vacacional. La prima de vacaciones no se perderá en los casos en que se autorizare el pago de vacaciones en dinero.

ARTÍCULO 30. Del pago de la prima en caso de retiro. Cuando sin haber disfrutado de sus vacaciones un empleado se retirare del organismo al cual estaba vinculado por motivos distintos de destitución o abandono del cargo, tendrá derecho al pago de la correspondiente prima vacacional.

ARTÍCULO 31. De la prescripción de la prima vacacional. El derecho a percibir la prima vacacional prescribe en los mismos términos del derecho a vacaciones.

El decreto 1083 del 2015, en su ARTÍCULO 2.2.31.4 a la letra se lee. “(...) *Derecho a vacaciones.*

1. Tanto los empleados públicos como los trabajadores oficiales tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones por cada año de servicios.

2. El personal científico que trabaje al servicio de campañas antituberculosas, así como los que laboren en el manejo y aplicación de rayos X y sus ayudantes, tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones por cada seis (6) meses de servicios. (...)”

La Ley 995 de 2005, en su Artículo 1º preceptúa. “(...) ARTÍCULO 1º. Del reconocimiento de vacaciones en caso de retiro del servicio o terminación del contrato de trabajo. Los empleados públicos, trabajadores oficiales y trabajadores del sector privado que cesen en sus funciones o hayan terminado sus contratos de trabajo, sin que hubieren causado las vacaciones por año cumplido, tendrán derecho a que estas se les reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado. (...)”

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P01-PL-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	3
	PLAN ANUAL DE VACACIONES	VIGENCIA:	30-05-2025
Página 7 de 9			

4. DESARROLLO DEL PLAN

La implementación de la programación de las vacaciones comenzó a ejecutarse en el sistema SAP a partir del año 2020, para que fueran cargadas por la Dirección General, por cada Subdirector, Jefe de Oficina, Coordinadores de Grupo Área y Grupo, con lo cual se generaría que cada líder fuera el responsable directo de que en su dependencia no se produjeran cruces, y que no quedaran funcionarios sin programar períodos de vacaciones cumplidos.

No obstante, teniendo en cuenta que se presentaron inconvenientes en el sistema SAP, con ocasión a que algunas dependencias grabaron vacaciones duplicadas, o sin la verificación del cumplimiento del período presentándose algunos cruces, o sin reporte de vacaciones en cuadro Excel grabadas en SAP, se hizo necesario que el Grupo Gestión de Planificación Remuneración y Registro del Talento Humano sea el responsable de grabar las vacaciones con el reporte que se envíe en formato: [GTH-P05-F-95 PROGRAMACIÓN DE VACACIONES](#), por parte de las diferentes dependencias de la planta del Instituto Nacional de Cancerología.

5. METAS

Las vacaciones están concebidas como una prestación social y como una situación administrativa, la cual consiste en reconocimiento en tiempo libre y en dinero a que tiene derecho todo empleado o trabajador oficial, por haber servido al Instituto durante un año (o seis meses para personal expuesto a alto riesgo).

El monto para pagar por este concepto se liquida con el salario devengado al momento de salir a disfrutarlas, y la meta es lograr que todos los funcionarios estén al día con los períodos cumplidos.

6. INDICADORES

Se hace necesario generar un indicador que mida el impacto de la programación de vacaciones, número de vacaciones programadas y número de vacaciones aplazadas semestralmente.

- Porcentaje de ocupación de la planta.
- Liquidación de Nómina: Oportunidad de liquidación de salario personal de planta.

7. CRONOGRAMA

Nombre de la actividad	Fecha de programación	Fecha de Cargue	Fecha de ejecución	Porcentaje de cumplimiento
Cargue de vacaciones en el sistema SAP, por el Grupo Gestión de Planificación, Remuneración y Registro del Talento Humano	Febrero año 2025 a enero año 2026	El plazo del cargue total en el sistema SAP es hasta el 28 de febrero de 2025	Programación de vacaciones del primero (01) de febrero/2025 al treinta y uno (31) de enero del siguiente año.	100% del cargue al final del mes de febrero de 2025.

8. RECURSOS

Tipo de recursos (talento humano, materiales, infraestructura)	Valor	Total
A010103001001 VACACIONES		

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	CÓDIGO:	GTH-P01-PL-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	3
	PLAN ANUAL DE VACACIONES	VIGENCIA:	30-05-2025
Página 8 de 9			

	\$ 3.180.326.600,00	\$ 3.180.326.600,00
A010101001010 PRIMA DE VACACIONES	\$ 2.094.140.400,00	\$ 2.094.140.400,00
A010103001003 BONIFICACIÓN ESPECIAL DE RECREACIÓN PLANTA	\$ 257.056.800,00	\$ 257.056.800,00
A010103001002 - INDEMNIZACIÓN VACACIONES	\$ 366.095.400,00	\$ 366.095.400,00
TOTAL		\$ 5.897.619.200,00

9. EVALUACIÓN DE RESULTADOS

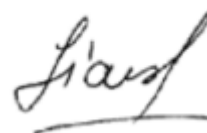
De acuerdo con el porcentaje de ocupación de la planta en cada mes, el cual varía dependiendo de la programación de vacaciones, lo mismo que de los ingresos y retiros.

10. APROBACIÓN

El presente Plan se encuentra aprobado en el acta institucional de comité directivo bajo acta No. 001 del 22 de enero.

LÍA MARGARITA ÁLVAREZ PUENTE

Subdirección General de Gestión Administrativa y Financiera



SANDRA PATRICIA ANGEL VARGAS

Grupo Gestión Planificación Remuneración y Registro del Talento Humano



11. BIBLIOGRAFÍA

- Decreto Ley 1045 de junio 7 de 1978.
- Decreto 1083 de 2015.
- Ley 995 de 2005.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA		CÓDIGO:	GTH-P01-PL-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO		VERSIÓN:	3
	PLAN ANUAL DE VACACIONES		VIGENCIA:	30-05-2025
			Página 9 de 9	

VERSIÓN	FECHA DE ACTUALIZACIÓN	DESCRIPCIÓN DE ACTUALIZACIÓN	RESPONSABLE OYM
1	21-02-2023	Versión inicial del documento	Elizabeth Romero Rodriguez
2	02-02-2024	Se requiere en primer lugar para efectos de actualizar por cambio de vigencia, sin embargo, este Plan se hace necesario para la organización y planeación interna del descanso remunerado, para efectos de programar con anticipación debida las necesidades del servicio y las programaciones de los pagos de vacaciones para cumplir con lo dispuesto en la norma, de su pago anticipado (min. 5 días antes)	Elizabeth Romero Rodriguez
3	30-05-2025	Se modifica el Plan para actualizar vigencia 2025, en el objetivo, la meta, los indicadores y cronograma. Plan aprobado mediante Comité Directivo según Acta 001 de 22 de enero 2025.	Elizabeth Romero Rodriguez

"TODA VERSIÓN FÍSICA O ELECTRÓNICA DE ESTE
DOCUMENTO SE CONSIDERA DOCUMENTO NO CONTROLADO"

ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ	
Cargo:	Profesional Universitario	Cargo:	Coordinadora	Cargo:	Coordinadora
Dependencia:	Oficina Asesora de Planeación y Sistemas	Dependencia:	Grupo Administración de Talento Humano	Dependencia:	Grupo de Administración del Talento Humano
Fecha:	27-05-2025	Fecha:	28-05-2025	Fecha:	28-05-2025