



Espacio para el Adhesivo Radicador de la Ventanilla Única del Hospital Universitario del Valle

## PREVISION DEL TALENTO HUMANO

### 1. OBJETIVO:

Establecer lineamientos que rigen la provisión del Talento Humano por las diferentes modalidades, teniendo en cuenta la normatividad vigente, garantizando un talento humano competente, comprometido y motivado.

### 2. ALCANCE:

El alcance de este documento involucra a todos los procesos de la institución y es de aplicación en el proceso de Selección de Talento Humano.

### 3. RESPONSABILIDAD:

El Jefe de la Oficina de Recursos Humanos es responsable de la revisión y ajuste del documento, y de aplicar los lineamientos definidos para la provisión del talento humano.

### 4. DEFINICIONES:

- **Cargo:** Empleo, especialmente de alta responsabilidad o autoridad.
- **Comisión Nacional del Servicio Civil:** Es un organismo autónomo e independiente, del más alto nivel en la estructura del Estado Colombiano, con personería jurídica, autonomía administrativa, patrimonial y técnica, y no hace parte de ninguna de las ramas del poder público. Según Artículo 130 de la Constitución Política, es “responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial”.
- **Competencia:** Capacidad de la persona que es competente, que realiza su trabajo o desempeña su función de modo adecuado.
- **Contratación:** Elaboración de un contrato donde se pacta la prestación de un servicio a cambio de un pago.
- **Convocatoria:** Es la norma reguladora de todo proceso de selección o concurso y obliga tanto a la administración, como los aspirantes a su cumplimiento expreso.



- **Empleo:** Consiste en la prestación de la actividad física o intelectual que hace una persona a otra ya se esta ultima una persona natural o jurídica en condiciones de subordinación y por una retribución económica.
- **Empleo Público:** Se entiende por empleo público el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.
- **Entrevista:** Reunión mantenida por dos o más personas para tratar de un asunto, generalmente profesional o de negocios.
- **Equidad:** Igualdad o justicia en el reparto de una cosa entre varios o en el trato de las personas.
- **Evaluación:** Acción de estimar, apreciar, calcular o señalar el valor de algo.
- **Funcionario:** Persona que desempeña un empleo público.
- **Idóneo:** Que es adecuado o conveniente para una cosa, especialmente para desempeñar una función, una actividad o un trabajo.
- **Igualdad:** principio fundamental que se refiere a que todas las cosas tienen el mismo derecho a existir.
- **Imparcialidad:** Falta de inclinación en favor o en contra de una persona o cosa al obrar o al juzgar un asunto.
- **Mérito:** Derecho a recibir un premio o una alabanza: **ha realizado un trabajo digno de mérito.**
- **Proactivo:** Es una actitud en la que una persona u organización asume el pleno control de su conducta de modo activo, lo que implica la toma de iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras.
- **Provisión:** Suministrar o facilitar lo necesario o conveniente para el cumplimiento de un objetivo.

- **Prueba:** Examen que se hace para demostrar conocimientos o capacidades
- **Reclutar:** Buscar o reunir a personas para una actividad o un fin determinado.
- **Selección:** Es el proceso por el cual se realiza la búsqueda de candidatos para suplir una necesidad previamente evidenciada. Es importante distinguir previamente entre la competencia profesional, definida como el conjunto de capacidades de diferente naturaleza que permiten conseguir un resultado; la competencia está vinculada al desempeño profesional, no es independiente del contexto y expresa los requerimientos humanos valorados en la relación hombre-trabajo. Y por otro lado hay que distinguir la cualificación profesional, definida como el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral. Por tanto, una persona cualificada es una persona preparada, capaz de realizar un determinado trabajo, que dispone de todas las competencias profesionales que se requieren en ese puesto.
- **Trabajador:** Persona que realiza una actividad a cambio de un salario.
- **Transparencia:** Calidad de puro (aquel o aquello que está libre y exento de toda mezcla de otra cosa, que no incluye ninguna condición, excepción o restricción ni plazo o que está exento de imperfecciones morales).

## 5. PROVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

### 5.1. Marco Normativo:

- Ley 19 de 1958 Artículo 8°. En el cual se crea el Departamento Administrativo de la Función Pública, quién es el organismo encargado de la administración del talento humano en el estado.
- Ley 27 de 1992. Desarrolla el Artículo 125 de la Constitución Política que dice: *“Los empleos en las entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los trabajadores oficiales y los demás que determine la Ley”*. Y define las normas para la administración de talento humano en Colombia.



Espacio para el Adhesivo Radicador de la Ventanilla Única del Hospital Universitario del Valle

- Ley 443 de 1998. Ley de principios donde se expiden normas sobre la carrera administrativa.
- Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público y la carrera administrativa.
- Decreto 1227 de 2005 Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- Circular 005 de 2012 de la CNSC donde se definen instrucciones en materia definitiva de empleos de carrera y trámite para la provisión transitoria como medida subsidiaria.

## 5.2. Planeación:

El **Hospital Universitario del Valle**, reconoce que sus trabajadores constituyen la base del éxito y del crecimiento futuro, por lo cual! durante el proceso de provisión del talento humano, tendrá un enfoque profesional y estratégico y trabajara de manera conjunta con la comisión nacional de Servicio Civil, de tal manera que le permita al hospital vincular personal y conservar el talento humano calificado y con las cualidades y aptitudes requeridas por la entidad, para el cumplimiento de los objetivos estratégicos y acatando la normatividad que regula e Sistema Único de Carrera Administrativa en el sector público.

### 5.2.1. Provisión del Talento Humano por vacante temporal:

Este nombramiento solo se realizará para aquellos empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal del cargo (licencias, comisiones por encargo, vacaciones, suspensiones en ejercicio de sus funciones). Estos cargos se suplen por encargo con personal inscrito en carrera, por el tiempo que duren estas situaciones.

**NOTA:** Estos encargos se originan únicamente por el tiempo que duren estas situaciones.





Espacio para el Adhesivo Radicador de la Ventanilla Única del Hospital Universitario del Valle

### 5.2.2. Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

La Constitución prevé que los directores y responsables de las instituciones, pueden rodearse de personas de toda su confianza, quienes encarnan y materializan las políticas administrativas y las estrategias del director para el desarrollo de la misión institucional, por lo que el manejo de este grupo especial de personas debe ser flexible. Por lo anterior, la Constitución y la ley han previsto que estos cargos deban ser de libre nombramiento y remoción, lo cual implica que su provisión y permanencia responda a la discrecionalidad del director, responsable o gerente de la entidad, siempre y cuando se cumpla con los requisitos exigidos de acuerdo al Manual de Funciones y Competencias Laborales de la entidad.

### 5.3. Empleos de carácter Oficial

Según el artículo 292 del Decreto Ley 1333 de 1988, son empleos de carácter oficial los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas y sus actividades pueden ser desempeñadas por personas vinculadas mediante contrato de trabajo. Por tratarse de empleos que no son de carrera administrativa, el Gerente del Hospital tiene la facultad de postular un candidato siempre y cuando cumpla con el Manual Especifico de Funciones y competencias laborales de la institución, para proveer estos cargos mediante contrato individual de trabajo.

### 6. ACCIONES DE CONTINGENCIA:

No aplica

### 7. ANEXOS

No aplica

### 8. REFERENCIAS:

Ley 909 de 2004 y Decretos Reglamentarios

