

Con el fin de clarificar los procedimientos de Reclutamiento, Selección y Contratación de personal, así como el de Escalafón en el Instituto Nacional de Cardiología, la Subdirección de Administración y Desarrollo de Personal ha elaborado el presente tríptico informativo.

Dentro del Proceso de Administración de Recursos Humanos, la Dirección General de este Instituto reconoce la importancia de contar con un proceso que garantice el ingreso de personal del más alto nivel de calidad, así como de su desarrollo personal y profesional dentro de la Institución.



A continuación se definen de manera general los aspectos más relevantes de dichos procesos, los cuales se integran en los esfuerzos que el Instituto desarrolla en materia de:

- **RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN**
- **CONTRATACIÓN**
- **ESCALAFÓN**

## **RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL**

El procedimiento de Reclutamiento y Selección de Personal tiene por objeto integrar y estandarizar las actividades orientadas a reclutar candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la Institución y seleccionar, de entre los candidatos reclutados, a los más aptos para ocupar los cargos vacantes, con el fin de aumentar los niveles de eficiencia y rendimiento del personal.

### **Fuentes de Reclutamiento**

- Cartera interna de solicitantes
- Instituciones educativas
- Bolsas de trabajo gratuitas
- Departamentos y Servicios, así como la Representación Sindical

### **Proceso de Selección**

- Una vez que se han reclutado al menos tres candidatos que cubren el perfil del puesto a ocupar, se llevan a cabo una entrevista preliminar y los exámenes psicométricos necesarios, de acuerdo a la categoría del puesto.
- Hecho el análisis de los resultados se turnan al Departamento o Servicio en el que se cubrirá la vacante para la elección del candidato más viable por el titular del área.
- En caso de no satisfacer los requerimientos del área se lleva a cabo nuevamente el proceso.

## **CONTRATACIÓN DE PERSONAL**

El procedimiento de Contratación tiene como finalidad integrar y estandarizar las actividades para la contratación del empleado de nuevo ingreso, haciéndole conocer claramente sus derechos y obligaciones y asesorándole respecto a los trámites necesarios para llevar a cabo este proceso.



Una vez que el titular del área ha elegido al candidato más apto para cubrir una plaza vacante la Subdirección de Administración y Desarrollo de Personal lleva a cabo el proceso de contratación, en el cual, es responsabilidad del personal de nuevo ingreso cumplir con todos los requisitos establecidos de acuerdo con la normatividad para que el Instituto formalice su contratación.

En el Instituto Nacional de Cardiología los procesos de Reclutamiento, Selección y Contratación de Personal se desarrollan con total transparencia y fundamentados en principios de equidad, lo que permite asegurar que los candidatos reclutados que participan en un proceso de selección, lo hacen en total apego a la normatividad establecida.

## PROCESO ESCALAFONARIO

El proceso Escalafonario tiene por objetivo promover el desarrollo del personal de base de las Ramas Médica, Paramédica, Afín y del Personal Administrativo del Instituto Nacional de Cardiología.



Conforme al Reglamento de Escalafón tienen derecho a participar en movimientos promocionales las y los trabajadores que hayan cumplido con los requisitos y períodos de experiencia en un nivel inmediato inferior a la vacante y que, asimismo, acrediten cumplir con los requisitos que al efecto establece el Catálogo Institucional de Puestos de la Secretaría de Salud, de acuerdo con las opciones e indicadores señalados para cada caso en dicho Reglamento.

Es requisito indispensable para participar en todo proceso Escalafonario ocupar una plaza de base en el Instituto.

Los procesos escalafonarios se desarrollan a través de concursos convocados abierta y públicamente.

## La Comisión Auxiliar Mixta de Escalafón

*Es el órgano colegiado que, con base en la evaluación de los candidatos participantes en una convocatoria, emiten el dictamen correspondiente acerca de la procedencia o improcedencia de cada propuesta, y está integrada por representación institucional y sindical, así como por un Secretario(a) Técnico(a).*



## Factores de Evaluación

- ✓ **Conocimientos**
- ✓ **Disciplina (Laboral y Sindical)**
- ✓ **Puntualidad y Asistencia**
- ✓ **Antigüedad**
- ✓ **Aptitud (Laboriosidad, Eficiencia y Eficacia, Iniciativa y Responsabilidad)**

**El factor Aptitud es evaluado por el Jefe inmediato del candidato, los cuatro factores restantes son evaluados, con base en los registros de cada candidato, por el Secretario(a) Técnico(a) de la Comisión.**

Para obtener mayor información y aclarar tus dudas comunícate a la Subdirección Administración y Desarrollo de Personal, donde con gusto te atenderemos en las extensiones 1113, 1118 y 1142.



## DEL INGRESO Y EL PROCESO ESCALAFONARIO

SUBDIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL

Enero 2010