



PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO PARA EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL. SQE. 6

1. Propósito:

1.1 Establecer el proceso de reclutamiento y selección del personal de nuevo ingreso que cumpla con las competencias y habilidades necesarias para brindar una atención integral y de calidad en las unidades médicas adscritas al CAISES Apaseo El Grande, atrayendo a los mejores candidatos para ocupar los puestos vacantes, mediante procedimientos transparentes, objetivos y equitativos.

2. Alcance:

2.1. INTERNO: Departamento de Recursos Humanos CAISES Apaseo El Grande.

2.2. EXTERNO: Departamento de Recursos Humanos Jurisdicción Sanitaria III

3. Aspectos a considerar:

3.1 Reclutamiento de personal

- 3.1.1 Es indispensable para iniciar el proceso contar con un puesto vacante.
- 3.1.2 Recursos Humanos del CAISES Apaseo el Grande debe notificar a través de oficio a la Dirección General de Recursos Humanos de la Jurisdicción Sanitaria III sobre la vacante en la unidad, para su conocimiento.
- 3.1.3 La fuente de reclutamiento es la bolsa de trabajo de la Secretaría de Salud del ISAPEG, donde se identifican a los candidatos que cumplan con el perfil de la vacante de acuerdo a los requerimientos del Catálogo Sectorial de Puestos.
- 3.1.4 Los candidatos que cumplan los requisitos establecidos en el Catálogo Sectorial de Puestos son contactados y convocados a una entrevista presencial al CAISES Apaseo el Grande, donde deberán presentarse con la siguiente documentación:
 - Curriculum vitae o solicitud de empleo
 - Título y cédula profesional o comprobante de estudios
 - Cartilla del servicio militar liberada (hombres)
 - Tres cartas de recomendación laboral
 - INE vigente

3.2 Selección de personal

- 3.2.1 Los candidatos varones deberán contar con cartilla militar liberada (excepto mayores de 40 años), de lo contrario no podrán seguir el proceso de selección.
- 3.2.2 A todos los candidatos a ocupar un puesto clínico se les realiza la verificación de su cédula profesional o de su comprobante de estudios en caso de que no cuenten con cédula (Ver procedimiento para verificar la fuente original del personal).
- 3.2.3 Se les realiza a los candidatos una evaluación técnica de manera presencial (Anexo 1).
- 3.2.4 Recursos humanos del CAISES Apaseo el Grande identifica a los tres candidatos mejor evaluados y envía sus datos por medio de oficio a Recursos humanos de la Jurisdicción Sanitaria III.
- 3.2.5 Recursos humanos de la jurisdicción sanitaria, determina el día y la hora para aplicar las evaluaciones psicométricas, examen técnico y una entrevista profunda a cada candidato y lo notifica a Recursos humanos del CAISES Apaseo el Grande, quienes, a su vez, le hacen llegar dicha información a cada candidato.

Emisión: 12-2023.

Revisión: 01 (02-2024).

- 3.2.6 La Jurisdicción Sanitaria se encarga de la aplicación de batería de pruebas psicométricas, examen técnico y entrevista profunda, siendo que, al terminar el proceso, envía el reporte final del proceso de selección al CAISES de Apaseo el Grande.
- 3.2.7 El director de la unidad, selecciona al candidato más idóneo para cubrir la vacante con base a los resultados del reporte final y se le notifica a Recursos Humanos de la Jurisdicción Sanitaria.
- 3.2.8 Recursos humanos de la Jurisdicción Sanitaria se comunica con el candidato seleccionado y le indica la fecha y hora para realizar la recepción de la documentación requerida y para firmar su contrato.
- 3.2.9 El personal involucrado en el proceso de selección que haga uso indebido del material proporcionado o de la información quedará sujeto a las responsabilidades administrativas establecidas en las leyes y reglamentos en esta institución.

3.3 Reingreso de personal a la unidad

- 3.3.1 Si el personal tiene menos de 6 meses de haberse separado del puesto:
- Si el candidato ingresa a la misma unidad, mismo puesto y mismas funciones no realiza evaluaciones, sólo se especifica en el informe de documentos esta situación y adjuntar una copia del reporte de evaluaciones previo.
 - Si el candidato ingresa en la misma unidad, pero diferente puesto y funciones, se deberá revisar su expediente y las pruebas que le fueron aplicadas con anterioridad para definir si es necesaria la aplicación de algunos otros instrumentos.
- 3.2.2 Si el candidato tiene más de seis meses de haberse separado de la institución deberá realizar nuevamente el proceso de selección.

3.4 Evaluación inicial práctica de competencias

- 3.4.1 Para tener un precedente del desempeño del personal de nuevo ingreso, así como para garantizar que cuenta con las competencias necesarias para realizar las funciones asignadas a su puesto, se capacitará y se le aplicará la evaluación inicial práctica de conformidad con lo establecido en el Procedimiento para evaluar el desempeño del personal clínico y no clínico, a los 3 meses de su ingreso. Esta evaluación estará basada en las funciones del puesto descritas en el formato de evaluación del desempeño.

4. Referencia normativa:

- 4.1. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No discriminación.

5. Descripción del procedimiento:

No. Paso	Actividad	Responsable	Documento/ Herramienta
1	Inicia procedimiento Reclutar candidatos	Recursos Humanos CAISES Apaseo el Grande	Bolsa de trabajo de la Secretaría de Salud
2	Citar candidatos para evaluación técnica		Llamada telefónica
3	Verificar que los candidatos cumplan con los documentos necesarios (Inciso 3.1.4)		N/A

Emisión: 12-2023.

Revisión: 01 (02-2024).

Procedimiento específico para el reclutamiento y selección de personal

Jurisdicción Sanitaria III
CAISES Apaseo El Grande
Administración

PR-JSIII-CAISESAG-ADMON-04

4	Realizar validación de la cédula profesional o del comprobante de estudios del personal clínico		N/A
5	Canalizar al candidato con el Director de la unidad para que realice la evaluación técnica		Anexo 1. Evaluación técnica
6	Llenar formato de requisición de personal por cada candidato citado		Anexo. 2 Requisición de personal
7	Enviar los documentos, evaluación técnica y requisición de personal de los tres candidatos mejor calificados en la evaluación a Recursos Humanos de la Jurisdicción Sanitaria III		Oficio
8	Aplicar pruebas psicométricas, examen técnico y entrevista profunda a los candidatos	Recursos Humanos Jurisdicción Sanitaria III	N/A
9	Enviar resultados a Recursos Humanos del CAISES		Reporte final
10	Elegir al candidato idóneo con base al reporte final y notificar a RRHH del CAISES Apaseo el Grande	Dirección del CAISES Apaseo el Grande	N/A
11	Notificar a RRHH de la Jurisdicción sanitaria sobre el candidato seleccionado	Recursos Humanos CAISES Apaseo el Grande	Oficio
12	Contactar al candidato seleccionado para indicar documentos necesarios para contratación y fecha de firma de contrato. Termina procedimiento	Recursos Humanos Jurisdicción Sanitaria III	N/A

6. Indicadores:

NA

7. Glosario:

7.1 Evaluación práctica: Actividades a través de las cuales mides el nivel de sus aprendizajes.

Emisión: 12-2023.

Revisión: 01 (02-2024).

7.2 Evaluación técnica: Contenidos teóricos consiste en una valoración objetiva, a través de una prueba presencial al candidato.



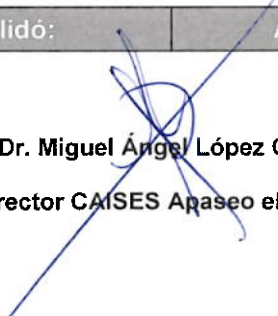
8. Cambios de Versión:

NÚMERO DE REVISIÓN	FECHA DE ACTUALIZACIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
01	Feb-2024	Se modifica portada, encabezado, clave, pie de página, cuadro de cambio del documento y ruta de firmas.

9. Anexos:

Anexo 1.- Evaluación técnica

Anexo 2.- Requisición de personal

Elaboró:	Revisó:	Validó:	Autorizó:
 LAE. María Guadalupe Martínez Lázaro Responsable de recursos humanos CAISES Apaseo el Grande	 Dr. Miguel Ángel Aquino Lima Gestor de calidad CAISES Apaseo el Grande	 Dr. Miguel Ángel López García Director CAISES Apaseo el Grande	

Emisión: 12-2023.

Revisión: 01 (02-2024).