



# INSTITUTO NACIONAL DE CIENCIAS MÉDICAS Y NUTRICIÓN SALVADOR ZUBIRÁN

## DEPARTAMENTO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CAPACITACIÓN DE PERSONAL

### PROTOCOLO DE SEGURIDAD (7.1.4)

El Departamento de Reclutamiento, Selección y Capacitación de Personal, opera ajustándose a las instrucciones de la Administración Pública Federal y a lo establecido en los protocolos efectivos para la Ciudad de México, ambos son interpretadas y/o notificadas a través de la Subdirección de Recursos Humanos de este Instituto. Esto implica que de acuerdo al color del semáforo epidemiológico correspondiente ajustamos nuestras actividades en forma y fondo para fluir de manera general como se indica seguidamente:

**Semáforo Rojo.** Se suspenden las actividades no esenciales. Se privilegian los periodos vacacionales pendientes, y cuando estos se agoten se implementan programas de trabajo alternado. Los colaboradores que tengan autorizado trabajar por horarios escalonados deberán asegurarse de que se garantice la continuidad de los servicios.

**Semáforo Naranja.** Se permite el desarrollo de las actividades no esenciales solo con el 30% del personal. Deben tomarse en todo momento las medidas de cuidado máximo.

**Semáforo amarillo.** Todas las actividades del departamento continuarán operando considerando que los colaboradores que cumplan con condiciones de vulnerabilidad se incorporarán solo hasta que el semáforo sea verde. Las actividades deben desarrollarse conservando las medidas básicas de prevención.

**Semáforo verde.** Se permitirá el retorno total a las actividades, aún a los grupos vulnerables.

Uno de los elementos que permite claridad en la satisfacción de esta actividad es el contenido de la Guía de Continuidad de Operaciones para el Acceso con Oportunidad a los Servicios de Salud en las Unidades Médicas de la Administración Pública Federal Versión 2.0 y el de los Criterios para las poblaciones en situación de vulnerabilidad que tienen mayor riesgo de desarrollar una complicación o morir por COVID-19 en la reapertura de actividades económicas en los centros de trabajo Versión 2.0 de los cuales nos mantenemos atentos al interior del DRSCP, pues se transmiten las directrices a seguir a través del correo electrónico institución dirigido a todos los que lo integramos. Sin ser óbice lo anterior, la sana distancia se propicia al interior y se procura la higiene de manos, el cubrebocas conforme a las indicaciones de la autoridad al interior y se instalaron acrílicos para evitar contacto directo, además de limitar el acceso a personas ajenas al área cuando no es para satisfacer actividades que necesariamente deban de lograrse in situ. Las medidas anteriores se consideran debido a la actual Pandemia COVID-19, sin embargo, es importante aclarar que en el caso de presentarse alguna otra emergencia se seguirán todos aquellos protocolos, instrucciones y medidas establecidas por la Administración Pública Federal y lo establecido dentro de los protocolos efectivos para la Ciudad de México que competan a las actividades desarrolladas dentro del INCMNSZ y que involucren al DRSCP.

Existen otras eventualidades que podemos considerar en este caso:

En el ámbito de **incendio y/o inundación**, detectar las rutas de evacuación y puntos de reunión externos, no utilice elevadores y en caso de humo cubra la nariz. Siga las instrucciones de los brigadistas. Si su área de trabajo se ve afectada favor de dirigirse al departamento de mantenimiento sección de vigilancia para informar de cualquier incidente (principio de incendio, necesidad de empleo de extintores, etc.), mantenerse a los 30 metros de distancia de la zona de riesgo y no regresar al lugar.

En caso de **sismo**, identifique zonas de menor riesgo, rutas de evacuación y puntos de reunión. Mantenga la calma en todo momento, cubra su cabeza con ambos brazos y si se encuentra en planta baja y/o primer piso evacúe.

En caso de **derrame o fuga**, se deberá informar a Coordinación de Control Ambiental, Coordinación de Protección Civil, Responsable de Seguridad Radiológica y Subdirección de Epidemiología. Evacuar el área afectada y acudir a un lugar seguro.

En caso de un evento no considerado, guardar la calma, buscar un lugar seguro y esperar indicaciones del responsable del departamento.

En cualquiera de estos casos internos, deberán interrumpir su actividad de manera inmediata y seguir el [manual de protección civil](#), al igual, el INCMNSZ pone a su disposición [infografías](#) con las indicaciones correctas y breves.

Asimismo, otra eventualidad que ha enfrentado y ha afectado el buen funcionamiento del Departamento de Reclutamiento, Selección y Capacitación de Personal (DRSCP) es la suspensión de contrataciones de personal en el gobierno federal, ordenada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP).

Impactos de la Suspensión de contrataciones en el gobierno federal:

- Reducción en la capacidad operativa: Menos personal puede llevar a tiempos de espera más largos y menor eficiencia.
- Aumento de la carga de trabajo: Los empleados actuales podrían tener más trabajo, afectando la calidad del servicio.
- Limitaciones en proyectos y programas: La falta de nuevas contrataciones podría retrasar proyectos en áreas clave como salud y enseñanza.
- Excepciones específicas: Áreas como Consulados, Embajadas, y las secretarías de Defensa Nacional y Marina no están sujetas a esta restricción, sin embargo, el INCMNSZ debe acatar a dicha suspensión.

#### I. Medidas:

- Evaluación de necesidades de personal: Identificar áreas críticas que necesiten refuerzos y reorganizar el trabajo existente.
- Optimización de recursos humanos: Reasignar tareas, promover la capacitación y fomentar la colaboración para maximizar la productividad.
- Priorización de proyectos y funciones críticas: Asignar recursos humanos de manera eficiente a proyectos y funciones esenciales durante la suspensión de contrataciones.
- Medidas de seguridad adicionales: Implementar medidas para garantizar la salud y bienestar del personal, como capacitación en gestión del estrés y apoyo emocional.
- Comunicación transparente y efectiva: Informar al personal sobre cambios en la política de contrataciones y las acciones tomadas para enfrentar la situación.

#### II. Justificación de las Acciones:

- Optimización de recursos: Permite cumplir con funciones críticas y mantener la eficiencia operativa.
- Priorización de proyectos: Asegura el cumplimiento de objetivos estratégicos y compromisos del Instituto.
- Medidas de seguridad adicionales: Mantener la salud y bienestar del personal, reduciendo el riesgo de sobrecarga laboral.
- Comunicación transparente: Mantener la confianza y motivación del personal, facilitando la adaptación a los cambios.

Adicionalmente, una eventualidad que vale la pena considerar, y para la cual también aplican los puntos I y II previamente descritos, es cuando, por órdenes de superiores, se solicita una cantidad determinada de cursos o capacitaciones en un periodo breve con el fin de cumplir con los requisitos para un reconocimiento o certificación.

Es importante señalar que el departamento de Reclutamiento, Selección y Capacitación de Personal brindará apoyo para cualquier situación, ajustándose a las instrucciones y orientándose en las acciones necesarias, procurando siempre la calidad.

Se identifican como contingencias, personas seleccionadas que sean parte de juicios en contra de la Institución y/o que no cuentan con las competencias o experiencia necesarias descritas en el perfil de puestos. Para los casos anteriores se requiere de la elaboración de una respuesta formal por parte del titular del área que requiere cubrir la vacante y que seleccionó al aspirante dirigida a la autoridad competente (TUAJ) para que se determine la procedencia de la incorporación.

Lo anterior con base en las Disposiciones generales en materia de recursos humanos de la Administración Pública Federal, Capítulo III Reclutamiento y Selección, artículos 88, 89 y 90 92

En estos artículos se habla de la gestión del ingreso basado en capacidades profesionales y de las herramientas que pueden ser utilizadas para el proceso de Reclutamiento y Selección. Se indica como excepción, previa justificación y bajo la responsabilidad del superior jerárquico del puesto a ocupar la posibilidad de eximir alguno de los requisitos establecidos en el perfil de puesto o la opción de solicitar una constancia de capacidad comprobada y responsiva del superior jerárquico que acredite los requisitos de ocupación del puesto.

Tanto las herramientas de selección utilizadas como las entrevistas y la verificación deberán documentarse y contar con las firmas de las personas que intervinieron en el proceso de selección, integrándose al expediente del servidor público que fue contratado.