

**SISTEMA DE
DESARROLLO INTEGRAL
DE LA FAMILIA
MUNICIPAL DE COMITAN**

**Dependencia: DIF Municipal de Comitán
No. de Oficio: DIF/RF011/2018
Asunto: Información Publica**

**C. Mariana Avendaño Flores
Presente:**

Derivado de su solicitud de fecha 30 de abril del presente con número de folio 00276118, en la cual nos solicita información relacionada con técnicas de reclutamiento de personal para contratación dentro de recursos humanos, para saber qué persona es apta o capacitada para ocupar puestos dentro de DIF MUNICIPAL, damos respuesta a su solicitud antes mencionada.

Sin otro particular y en esperando haber cumplido a entera satisfacción, me suscribo de usted como su atento y seguro servidor.

ATENTAMENTE



**C.P. RODOLFO ARRIETA CAMPOS
ADMINSTRADOR DE DIF MUNICIPAL**



DIF
2016-2018
Comitán de Domínguez
Trabajando de Corazón

**COORDINACIÓN
ADMINISTRATIVA**

C.C. ARCHIVO-MINUTARIO

TECNICAS DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL DE DIF MUNICIPAL COMITAN 2015 - 2018

INDUCCIÓN

Conjunto de actividades y prácticas definidas en políticas y programas de personal destinadas a insertar, socializar y orientar adecuadamente a las personas que ingresan a una organización respecto a sus actividades, funciones, responsabilidades y relaciones interpersonales de trabajo.

OBJETIVOS

Facilitar a los nuevos y actuales colaboradores su proceso de integración a la cultura organizacional, al servicio público orientado al bien común y al interés general.

Dar a conocer información general de sistema DIF al talento humano de nuevo ingreso y de continuidad para lograr una integración completa al ambiente laboral.

El sistema DIF canalice resuelva todas las dudas relacionadas con las actividades laborales, la operación, las obligaciones y prestaciones del talento humano.

Brindar información general que le permita su ubicación laboral para fortalecer su sentido de pertenencia y su libre compromiso

ALCANCE

Este manual será aplicable a todo el talento humano del SMDIF con el fin de contar con colaboradores idóneos y comprometidos en el ejercicio de sus respectivos cargos

Nuestra historia como administración del sistema DIF municipal es reciente ya que nos integramos el día 01 de octubre del 2015 con un equipo de trabajo con muchas ganas de colaborar, pero es importante conocer que la historia de la asistencia social en México, tiene muchos años y de manera breve la describiremos:

El primer programa de asistencia social fue creado en 1929 llamado “gota de leche” con el fin de proporcionar leche y desayunos escolares a los niños desamparados de la capital del país, más tarde se crearía la asociación nacional de protección a la infancia organismo gubernamental encargado de ampliar los programas de alimentación y atención a niños huérfanos y abandonados.

Cabe señalar que el concepto de asistencia social toma relevancia a partir de 1943, cuando se constituyó la Secretaría de Asistencia Pública, la cual compartía con el Departamento de Salubridad, las funciones de atención a los grupos sociales más desprotegidos y vulnerables.

El 31 de enero de 1961, se crea por decreto presidencial el Instituto Nacional de Protección a la Infancia (INPI), el cual tiene como función principal la distribución de desayunos escolares. Esta instancia se reestructuró en 1975 para dar paso al Instituto Mexicano para la Infancia y la Familia (IMPI). Posteriormente, el 15 de julio de 1968 surgió el Instituto Mexicano de Asistencia a la Niñez (IMAN), orientado a la atención de niños huérfanos, abandonados, desvalidos, discapacitados o con ciertas enfermedades.

Al fusionarse el IMPI con el IMAN permitió la constitución del Sistema Nacional Para El Desarrollo Integral De la Familia (DIF) decretándose el 13 de enero de 1977 con el propósito de reunir en un solo organismo la responsabilidad de coordinar los programas de asistencia social y generar las medidas en favor del bienestar de las familias mexicanas. La institución es una de las estructuras más federalizadas, ya que está integrada por el DIF Nacional como organismo central, 32 Sistemas Estatales DIF autónomos dependientes de los ejecutivos estatales y más de mil 459 Sistemas Municipales DIF que dependen de los Presidentes Municipales.

En el estado de Chiapas actualmente existe 122 municipios y todos tienen su sistema municipal DIF en donde se brindan servicios que incluyen la oferta institucional del sistema DIF Chiapas y actividades propias según sus necesidades.

Por las razones antes expuestas nos vemos en las necesidades de contar con el personal con las siguientes características:

1. Empatía

Para ser una buena persona es importante ser capaz de ponerse en el lugar del otro. Intentar pensar cómo se sienten las otras personas y anticipar cómo nuestras acciones pueden afectar a los demás.

2. Paciencia

La paciencia es una actitud que nos empuja a soportar posibles contratiempos o dificultades a lo largo de la vida. Las personas pacientes saben que cada cosa lleva su tiempo y son capaces de entender mejor las situaciones y las relaciones personales.

3. Confianza

Debe ser alguien en quien los demás puedan confiar. Tanto a la hora de compartir confidencias como a la hora de estar presente en los momentos clave. Las personas confiables son aquellas que saben transmitir su capacidad para actuar correctamente en cualquier circunstancia.

4. Sentido del humor

La vida ya tiene los suficientes momentos duros como para que no disfrutemos de los momentos divertidos que nos brinda. El sentido del humor es importante puesto que puede proporcionar el toque de alegría que muchas personas necesitan. Es importante saber manejarlo y ser consciente de cuándo es adecuado hacer bromas y sobre qué temas.

5. Optimismo

Los resultados de nuestras acciones pueden tener mucho que ver con la actitud con la que afrontamos la vida. El optimismo procura ver el lado positivo de las cosas y centrarse en él antes que los aspectos negativos. Por eso el optimismo en su justa medida es una cualidad deseable en cualquier persona.

6. Altruismo

Una buena persona debe ser capaz de realizar acciones que beneficien a los demás aunque requieran de un sacrificio personal. Por supuesto, eso no significa siempre poner por delante las necesidades de otras personas, pero sí ser capaz de valorar cuándo nuestras acciones van a contribuir a un bien mayor aunque no nos aporten un beneficio directo a nosotros mismos.

7. Humildad

La humildad es la capacidad para reconocer las debilidades y limitaciones propias. Una buena persona debe ser capaz de reconocer sus errores y defectos y no tener la necesidad de exagerar sus logros y virtudes. Es importante no creerse por encima de otras personas sino verse como iguales, cada uno con sus virtudes y defectos.

8. Generosidad

Compartir con los demás es una de las acciones básicas que debe desarrollar cualquier buena persona. No se trata exclusivamente de generosidad material o monetaria, sino en la capacidad de compartir con otras personas nuestro tiempo o nuestras habilidades sin esperar nada a cambio.

9. Respeto

El respeto hacia los demás se puede demostrar a varios niveles. Todas las personas, solo por el hecho de serlo, merecen nuestro respeto. Cada uno puede tomar sus decisiones, tener unas creencias o unas costumbres concretas que deben ser respetadas y no ser juzgadas por los demás. Además, otros aspectos culturales y materiales también deben merecer todo el respeto.

10. Honradez

Las buenas personas deben actuar siempre de buena fe, de manera recta y justa y siempre guiándose por lo que es correcto a nivel social y personal. Una persona honrada no debe mentir ni engañar a los demás, se debe regir por valores morales tanto a la hora de actuar como a la hora de pensar.

PERFIL DEL PUESTO

Son los requerimientos que deben satisfacer las personas, para ocupar los puestos eficientemente.

2. RECLUTAMIENTO

Reclutamiento: Conjunto de esfuerzos por parte de la institución para atraer, convocar al personal mejor calificado con mayores posibilidades de integración

Las herramientas que utiliza son las siguientes:

- Bolsas de trabajo
- Ferias del empleo
- otras empresas

3. SELECCIÓN

Proceso que trata no solamente de aceptar o rechazar candidatos si no conocer sus aptitudes y cualidades con objeto de colocarlo en el puesto más a fin a sus características. Tomando como base que todo individuo puede trabajar.

ENTREVISTA

Tipo de comunicación interpersonal (entrevistador-entrevistado)
Cuyo fin es intercambiar información valiosa.

ELEMENTO DE LA ENTREVISTA

- **SOLICITUD.-** Es una herramienta que servirá de base para todos los demás procesos ya que sus datos es fuente de información comparable entre los diferentes candidatos.
- **CURRÍCULUM.-** Al igual que la solicitud su papel es de fuente de información en la cual el candidato puede utilizarlo expresando cada uno de sus logros o Es importante para verificar de algún modo de las capacidades de los que poseen para ocupar el puesto.