

RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACION DE PERSONAL

El desarrollo óptimo del Instituto de Legalización de la Propiedad requiere de la determinación y selección adecuada de todos los elementos de la institución, para ello es imprescindible conocer las especialidades y habilidades requeridas en cada puesto con objeto de cumplir cabalmente con las actividades que se necesitan para lograr los propósitos del ILP.

La tarea de encontrar a la persona idónea para cubrir cualquier vacante se simplifica si están definidas desde el inicio: el tipo de funciones y actividades que deberá ejecutar, así como las habilidades necesarias para desarrollarlas en forma adecuada. Hay que localizar mediante las diversas fuentes de reclutamiento al personal que reúna los requisitos preestablecidos para cada puesto.

Es muy importante establecer el proceso formal de reclutamiento que garantice la captación del personal requerido, de acuerdo con los perfiles establecidos para los diversos puestos que la Institución desea cubrir.

Existen diversos medios para reclutar personal, cada uno de ellos con sus respectivas ventajas y desventajas; algunas de las fuentes a las que el ILP puede recurrir en la búsqueda de empleados potenciales son:

- Empleados actuales.
- Escuelas técnicas y universidades.
- Empleados anteriores.
- Anuncios en periódicos

La Dirección Ejecutiva del ILP analizará y determinará la mejor opción de búsqueda según sea la necesidad.

Independientemente del perfil técnico definido para cada puesto, se requiere que los nuevos empleados reúnan las siguientes cualidades:

1. Ser capaces de establecer relaciones satisfactorias con los integrantes del equipo.
2. Ser leales consigo mismo y con los demás.
3. Tener espíritu de autocrítica y de crítica constructiva.
4. Tener sentido de responsabilidad para cumplir con los objetivos.
5. Tener capacidad de autodeterminación, optimismo, iniciativa y tenacidad.
6. Tener inquietud de perfeccionamiento, para la superación.
7. No tener causa penal en su contra.

8. No tener cuentas pendientes con el fisco por el manejo de recursos públicos.
9. No desempeñar otro cargo público, salvo las excepciones previstas por la ley.

El proceso de selección de personal consiste en una serie de pasos específicos que se emplean para decidir sobre el personal a ser contratado, estos pasos incluyen la evaluación de los candidatos en una variedad de dimensiones, que van desde lo concreto y calculable hasta lo abstracto y personal. El proceso se inicia con la necesidad de cubrir un puesto de conformidad a un perfil definido, y termina cuando se toma la decisión de contratar a uno de los candidatos.

El proceso conlleva a la evaluación mediante diferentes tipos de exámenes: aptitud o habilidad potencial, habilidad mental o inteligencia, personalidad (inteligencia emocional), intereses y habilidad física.

De manera tradicional, las entrevistas de selección han desempeñado un papel muy importante en el proceso de elección de candidatos: tanto que es raro encontrar un caso en que se haya contratado a algún empleado sin algún tipo de entrevista. Según el tipo de puesto, los solicitantes serán entrevistados por el Gerente y Jefe Inmediato, o por miembros de un equipo de trabajo definidos por el Director Ejecutivo.

Luego que se han evaluado y entrevistado a todos los candidatos, el Gerente Administrativo Financiero deberá presentar una terna al Director Ejecutivo del ILP, quien decidirá la incorporación de uno de los candidatos al ILP.