

INDICE

ÍTEM	TEMAS	PÁG.
TAPA		NA
REGISTRO	ENMIENDAS, CORRIGENDOS.-	I
LISTA	PÁGINAS EFECTIVAS.-	II
	INDICE.-	III
	PREAMBULO.-	V
CAPÍTULO 1	GENERALIDADES.-	
1.1	Introducción.-	1-2
1.2	Propósito.-	1-2
1.3	Alcance.-	1-2
1.4	Definiciones.-	1-2
1.5	Responsables.-	2-2
1.6	Objetivos.-	2-2
CAPÍTULO 2	ORGANIZACIÓN.-	
2.1	Organigrama.-	1-5
2.2	Áreas de la DINAC.-	2-5
CAPÍTULO 3	POLITICAS GENERALES PARA EL RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACION DEL PERSONAL.-	
3.1	Requisitos Generales.-	1-2
CAPITULO 4	RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES DEL COMITÉ DE SELECCIÓN.-	
4.1	Proceso de formalización del Comité de selección.-	1-1
4.2	Funciones y responsabilidades del Comité de Selección.-	1-1
CAPITULO 5	POLÍTICAS OPERATIVAS PARA EL RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN PARA EL PERSONAL DE LA DINAC.-	
5.1	Objetivo.-	1-2
5.2	Procedimiento para el reclutamiento, selección y contratación de personal.-	1-2
5.2.1	Procedimiento.-	1-2
5.2.2	Selección.-	1-2
5.2.3	Contratación.-	1-2
CAPITULO 6	PROCESO DE EVALUACION.-	
6.1	Responsabilidad.-	1-1
6.2	Descripción del proceso de evaluación.-	1-1
CAPITULO 7	POLÍTICAS OPERATIVAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA DECLARACIÓN DE PLAZA DESIERTA O CONCURSO CERRADO.-	
7.1	Generalidades.-	1-1
7.2	Objetivo del procedimiento de plaza desierta o concurso cerrado.-	1-1
CAPITULO 8	ANÁLISIS Y VALORACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA ENTREVISTA.-	
8.1	Objetivo.-	1-1
8.2	Procedimiento.-	1-1
CAPITULO 9	POLITICAS OPERATIVAS Y PROCEDIMIENTOS DE INDUCCIÓN y RE INDUCCIÓN.-	
9.1	Objetivo.-	1-9

	9.2	Área responsable.-	1-9
	9.3	Alcance.-	1-9
	9.4	Importancia.-	1-9
	9.5	Procedimiento.-	2-9
	9.6	Principales beneficios que trae consigo el desarrollo de programas inducción y re inducción son los siguientes.-	2-9
	9.7	Criterios generales.-	4-9
	9.8	Compromiso de la gestión de talento humano.-	4-9
	9.9	La adecuada implementación de un programa de inducción es responsabilidad de todas las áreas componentes de la DINAC.-	5-9
	9.10	Oportunidad del programa de inducción.-	5-9
	9.11	Un programa de inducción debe ser flexible y adaptarse a cada actividad que se realiza en la DINAC.-	5-9
	9.12	Un programa de inducción debiera considerar el acompañamiento personal.-	6-9
	9.13	Un programa de inducción se ve beneficiado con el uso de tecnologías de información y comunicación.-	6-9
	9.14	Supervisión y evaluación.-	6-9
	9.15	Un programa de inducción debiera considerar ciertos contenidos básicos.-	7-9
	9.16	Sistema de capacitación.-	7-9
	9.17	Actividades sugeridas.-	8-9
	9-18	Recomendaciones finales.-	9-9
	CAPITULO 10	PERFIL DE PUESTOS TÉCNICOS, NORMATIVOS, OPERATIVOS, ADMINISTRATIVOS Y DE APOYO.-	
	10.1	Objetivo.-	1-1
	10.2	Perfil puestos técnicos.-	1-1
	CAPITULO 11	POLITICA DE RETENCION DE TALENTOS HUMANOS DE LA DIRECCION NACIONAL DE AERONAUTICA CIVIL – DINAC.-	
	11.1	Generalidades.-	1-4
	11.2	Retención.-	1-4
	11.3	Estrategias de retención.-	1-4
	11.3.1	Estrategias monetarias.-	1-4
	11.3.2	Estrategias no monetarias.-	2-4
	ANEXO GRUPO I	PERSONAL DE APOYO, OPERATIVOS Y ADMINISTRATIVO.- AUXILIARES, CHOFERES, LIMPIADORES Y CARGOS SIMILARES.-	1-2
	ANEXO GRUPO II	SUPERVISORES, TECNICOS Y PROFESIONALES II, ASISTENTES.- ASISTENTES TECNICOS, SUPERVISORES, ASISTENTES ADMINISTRATIVOS, PROFESIONALES NIVEL II Y CARGOS SIMILARES.-	1-2
	ANEXO GRUPO III	PROFESIONAL I Y JEFATURAS DE DEPARTAMENTO.- JEFES DE DEPARTAMENTOS, PROFESIONALES NIVEL I Y CARGOS SIMILARES.-	1-2
	ANEXO GRUPO IV	DIRECCION, CONDUCCIÓN SUPERIOR, ASESORES.- DIRECTORES, SUBDIRECTORES, GERENTES, COORDINADORES Y CARGOS SIMILARES.-	1-2
