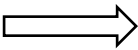
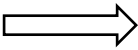



CAPITULO 3.

POLÍTICAS GENERALES PARA EL RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL.-

3.1 REQUISITOS GENERALES.-

- a) Ser paraguayo.-
-  b) Ser mayor de dieciocho años en el momento de la contratación.-
- c) Reunir los requisitos establecidos para desempeñar el puesto a proveer.-
- d) Estar en pleno goce de sus derechos civiles individuales.-
-  e) No haber sido beneficiado por el Programa de Retiro Voluntario, de conformidad a la reglamentación vigente.-
- e) Estar física y mentalmente habilitado para el desempeño del puesto.-

3.1.1  Los procesos de reclutamiento y selección establecidos por la **DINAC** se inician con la definición de necesidades y planes de personal a corto y largo plazo del área correspondiente, bajo el criterio y aprobación establecida por el Presidente de la Dirección Nacional de Aeronáutica Civil **DINAC**, y posterior homologación de perfiles de cargo, vía Secretaría de la Función Pública observando previamente la disponibilidad de recursos presupuestarios y los planes de desarrollo del área solicitante.-

3.1.2 La Gerencia de Talentos Humanos de la **DINAC**, iniciará el proceso de reclutamiento y selección de personal. Se utilizará para ello los procedimientos descritos en el presente manual y los lineamientos descritos por la **OACI**.-

3.1.3 El proceso de reclutamiento y selección de personal, entendido como el conjunto de actividades mediante las cuales la **DINAC** capta y evalúa a los aspirantes a plazas vacantes de puestos determinados, para elegir a la persona idónea que reúna los requisitos establecidos. Dicho proceso debe cumplir con los siguientes principios:

- a) **Mérito-** Conjunto de conocimientos, experiencia y características individuales necesarias que debe tener el aspirante para optar a un plaza, conforme los requisitos del puesto.-
- b) **Igualdad-** Es la participación de todas las personas que aplican para optar a una plaza, sin discriminación por sexo, raza, edad, credo político, religión, origen, posición económica o condición social u otra razón.-
- c) **Capacidad-** Garantía de que la elección entre los aspirantes a una plaza, recae en la persona con mayor preparación y mérito para desempeñar el puesto.-
- d) **Equidad-** Igualdad de trato y condiciones que se da a las personas que participan en el proceso de reclutamiento y selección de personal.-

3.1.4 Para el reclutamiento de personal de la **DINAC**, la Gerencia de Talentos Humanos conformará un Comité de Selección con apoyo del área solicitante, cuyas funciones y responsabilidades se encuentran definidas en el **Capítulo IV** y será este equipo el responsable en forma directa del proceso de reclutamiento y selección desde su inicio hasta su culminación.-

3.1.5 La contratación se realizará a través de la Gerencia de Talentos Humanos, una vez cumplidos los requisitos pertinentes.-

- 3.1.6** El Comité de Selección desarrollará procesos de selección de personal, los cuales serán prerequisite en cualquier vinculación para los diferentes cargos, incluyendo los niveles de coordinadores de área, tanto administrativa como técnica.-
- 3.1.7** ➡ El área con el requerimiento de la plaza, en conjunto con el Comité de Selección revisará el perfil del cargo, competencias requeridas (habilidades, conocimientos y aptitudes) y otras características necesarias, para su posterior homologación por la Secretaría de la Función Pública.-
- 3.1.8** ➡ Durante el proceso de selección, se aplicarán pruebas, las cuales se encuentran descritas en forma en la matriz de evaluación y serán clasificadas como de orden completamente privado, así como los resultados, comprometiendo a los integrantes del Comité de Selección a la prudencia de no revelar cualquier resultado que afecte a los aspirantes.-
- 3.1.9** Para la selección final, las calificaciones del aspirante deberán ajustarse al perfil el puesto y a los requerimientos definidos por el área con el requerimiento de la plaza al inicio del proceso.-
- 3.1.10** El Comité de Selección tiene la potestad, después de realizar las entrevistas y pruebas establecidas a declarar la plaza como desierta o concurso cerrado, por incumplimiento de algún requisito insustituible.-
- 3.1.11** El Comité de Selección se encargará de analizar y generar los documentos correspondientes para su posterior presentación al área solicitante.-
- 3.1.12** La **DINAC** mantiene una política de credibilidad en la capacidad de las personas que son aspirantes potenciales a ocupar una plaza, por lo que de no ser considerados para el puesto, automáticamente sus datos quedarán almacenados en la base de datos de la Gerencia de Talentos Humanos de la **DINAC**, por espacio de **2 años**.-
- 3.1.13** Dentro de los criterios establecidos por la **DINAC**, en lo referente al proceso de Reclutamiento y Selección de personal, no se contempla la opción de cubrir los gastos por el traslado de los aspirantes hasta el lugar designado para llevar a cabo las entrevistas y exámenes.-
