



**MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE LOS
TRABAJADORES DE LA CAJA DE CESANTÍA Y JUBILACIÓN
COMPLEMENTARIA DE LOS EMPLEADOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE
AVIACIÓN CIVIL - FCPC**

	CAJA DE CESANTÍA Y JUBILACIÓN COMPLEMENTARIA DE LOS EMPLEADOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE AVIACIÓN CIVIL – FCPC	Código: CCJC-MSD Fecha: 07/ sep/2023 Página: 1 de 7
	MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA CAJA DE CESANTÍA Y JUBILACIÓN COMPLEMENTARIA DGAC-FCPC	

CAJA DE CESANTÍA Y JUBILACIÓN COMPLEMENTARIA DE LOS EMPLEADOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE AVIACIÓN CIVIL - FCPC

CONSIDERANDO:

Que, en conformidad a la Codificación de Resoluciones Monetarias, Financieras, De Valores y Seguros expedida por la Junta de Política y Regulación Monetaria y Financiera del Fondo Complementario en Asamblea General Extraordinaria de Partícipes llevada a cabo el 11 de julio de 2022, decidió retornar la administración a sus partícipes.

Que, en sesión del 05 y 07 de enero de 2023 el Consejo de Administración de la Caja de Cesantía y Jubilación Complementaria de los empleados de la Dirección General de Aviación Civil, en cumplimiento de la normativa vigente se conforma el Comité de Ética con el objeto de contar con un órgano encargado de velar por el cumplimiento del Código de Ética que debe contener, entre otros aspectos, valores y principios éticos que afiancen las relaciones con los directivos, afiliados, partícipes, empleados, proveedores de productos o servicios y con la sociedad, que son quienes conforman la Caja de Cesantía y Jubilación Complementaria DGAC-FCPC

Que, en es necesario contar con un manual que establezca los procesos y procedimientos adecuados del capital humano que requiere la Caja de Cesantía y Jubilación Complementaria de los empleados de la Dirección General de Aviación Civil – FCPC.

En ejercicio de las atribuciones legales se expide el siguiente:

MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA CAJA DE CESANTÍA Y JUBILACIÓN COMPLEMENTARIA DE LOS EMPLEADOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE AVIACIÓN CIVIL - FCPC

**CAPÍTULO I
OBJETO**

ARTÍCULO 1.- Contar con un manual de procedimientos para establecer los lineamientos de selección y contratación del personal idóneo y profesional que requiere la CAJA DE CESANTÍA Y JUBILACIÓN COMPLEMENTARIA DE LOS EMPLEADOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE AVIACIÓN CIVIL – FCPC, en adelante la Caja de Cesantía.

ARTÍCULO 2.- Al ser un pilar fundamental el personal de la Caja de Cesantía, debe ser seleccionado óptimamente para el buen desarrollo de cada uno de los procesos que se ejecutarán una vez se lleven a cabo todas las fases del proceso de selección y contratación.

	CAJA DE CESANTÍA Y JUBILACIÓN COMPLEMENTARIA DE LOS EMPLEADOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE AVIACIÓN CIVIL – FCPC	Código: CCJC-MS Fecha: 07/ sep/2023 Página: 2 de 7
	MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA CAJA DE CESANTÍA Y JUBILACIÓN COMPLEMENTARIA DGAC-FCPC	

CAPÍTULO II PROCEDIMIENTO DE TALENTO HUMANO

ARTÍCULO 3.- Se considera trabajadores de la Caja de Cesantía, a las personas que, por sus conocimientos, formación, experiencia, habilidades y aptitudes, luego de haber cumplido con los requisitos de selección e ingreso, establecidos en la ley, reglamentos, resoluciones del Ministerio de Trabajo, manuales o instructivos de la Caja de Cesantía, presten servicios con relación de dependencia en las actividades propias de la Caja de Cesantía.

ARTÍCULO 4.- La admisión e incorporación de nuevos trabajadores, sea para suplir vacantes o para llenar nuevas necesidades de la Caja de Cesantía es de exclusiva potestad del Representante Legal o su delegado, cumpliendo los requisitos establecidos en el Manual General Orgánico Funcional y el Código de Trabajo.

ARTÍCULO 5.- Como parte del proceso de selección, la Caja de Cesantía podrá exigir a los aspirantes la rendición de pruebas teóricas o prácticas de sus conocimientos, e incluso psicológicas de sus aptitudes y tendencias, sin que ello implique la existencia de relación laboral alguna

Los aspirantes deberán presentar los siguientes documentos:

- a) Hoja de vida, para quienes no será indispensable la misma, cuando así la Caja de Cesantía lo estime conveniente;
 - Cédula de Ciudadanía;
 - Copia del último certificado de votación;
 - Datos exactos sobre: estado civil, nombre del cónyuge o conviviente, número de hijos y edad de los mismos, dirección domiciliaria exacta y teléfono, estos datos serán actualizados permanentemente;
 - Documentos que acrediten idoneidad, instrucción, experiencia y referencias personales;
 - Certificado de trabajo del último empleador;
 - Certificado médico;
 - Una fotografía tamaño carné;
 - En el caso de extranjeros, deberán proporcionar los documentos que acrediten su permanencia legal, sometiéndose a las reglamentaciones laborales la obtención de la visa y carnet ocupacional;
 - Y otra documentación que al momento de la aplicación se considere pertinente.

- b) Pasar las pruebas de selección consistentes en:
 - Entrevista preliminar;
 - Aprobar las pruebas técnicas y psicotécnicas;
 - Aprobar los exámenes médicos pre-ocupacionales, de acuerdo a lo que la Caja de Cesantía considere necesario, siempre que no atenten la integridad del aspirante.
 - Entrevista definitiva;
 - Aceptación concreta; y,
 - Suscripción del contrato correspondiente y demás documentos pertinentes

	CAJA DE CESANTÍA Y JUBILACIÓN COMPLEMENTARIA DE LOS EMPLEADOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE AVIACIÓN CIVIL – FCPC	Código: CCJC-MS Fecha: 07/ sep/2023 Página: 3 de 7
	MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA CAJA DE CESANTÍA Y JUBILACIÓN COMPLEMENTARIA DGAC-FCPC	

ARTÍCULO 6.- El contrato de trabajo, en cualquiera de las clases, deberá estar legalmente suscrito e inscrito, será el único documento que faculta al trabajador a ejercer su puesto de trabajo como dependiente de la Caja de Cesantía, antes de dicha suscripción será considerado aspirante a ingresar.

ARTÍCULO 7.- El aspirante, a criterio de la Caja de Cesantía, suscribirá un contrato de confidencialidad en la cual manifiesta su obligación de guardar secreto y confidencialidad sobre datos e información de la Caja de Cesantía, así como de todo cuanto viere u oyere en el desempeño de sus funciones dentro de la misma; debiendo siempre observarse, los Principios Constitucionales referentes a los Derechos de Participación y Libertad de todas las personas.

ARTÍCULO 8.- El aspirante que haya sido declarado apto para cumplir las funciones inherentes al puesto, en forma previa a la suscripción del contrato correspondiente, deberá llenar un formulario de “datos personales del trabajador”; entre los cuáles se hará constar la dirección de su domicilio permanente, los números telefónicos (celular y fijo) y correo electrónico que faciliten su ubicación y números de contacto referenciales para prevenir inconvenientes por cambios de domicilio.

En lo posterior, el trabajador informará, por escrito y en un plazo máximo de cinco días laborables, respecto de cambios sobre la información consignada en la Caja de Cesantía, de no hacerlo dentro del plazo señalado se considerará falta grave.

ARTÍCULO 9.- La alteración o falsificación de documentos presentados por el trabajador faculta al Representante Legal al inicio de las acciones legales correspondientes; sin perjuicio, de la obligatoria remisión de la información y documentos a las autoridades penales que corresponda.

ARTÍCULO 10.- Los aspirantes deberán informar al momento de su contratación si son parientes de trabajadores de la Caja de Cesantía, hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, en concordancia a lo establecido en el Código del Buen Gobierno Corporativo de la Caja de Cesantía.

ARTÍCULO 11.- Si para el desempeño de sus funciones, el trabajador cuando, recibe bienes o implementos de la Caja de Cesantía o partícipes, deberá firmar el acta de recepción y descargo que corresponda aceptando la responsabilidad por su custodia y cuidado; debiendo devolverlos a la Caja de Cesantía, al momento en que se lo solicite o de manera inmediata por conclusión de la relación laboral; la Caja de Cesantía verificará que los bienes presenten las mismas condiciones que tenían al momento de ser entregados al trabajador, considerando el desgaste natural y normal por el tiempo. La destrucción o pérdida por culpa del trabajador y debidamente comprobados, serán de su responsabilidad directa.

ARTÍCULO 12.- Todo trabajador deberá utilizar los uniformes y llevar la credencial que le proporcione la Caja de Cesantía, así como utilizar los implementos de trabajo. Cuidando de todo cuanto implique su imagen personal.

	CAJA DE CESANTÍA Y JUBILACIÓN COMPLEMENTARIA DE LOS EMPLEADOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE AVIACIÓN CIVIL – FCPC	Código: CCJC-MS Fecha: 07/ sep/2023 Página: 4 de 7
	MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA CAJA DE CESANTÍA Y JUBILACIÓN COMPLEMENTARIA DGAC-FCPC	

CAPÍTULO III PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

LINEAMIENTOS

ARTÍCULO 13.- Los lineamientos de la Caja de Cesantía para la administración del Talento Humano son:

1. Establecer el proceso de reclutamiento, selección y contratación de personal, según las necesidades existentes;
2. Fomentar la evaluación continua del desempeño integral de los colaboradores, que oriente el desarrollo de carrera de éstos, según sus aptitudes y áreas de interés;
3. Garantizar el pago de la remuneración oportuna de los trabajadores; y,
4. Promover los valores organizacionales y fortalecimiento de las relaciones laborales para propiciar un clima de armonía y de bienestar social a los miembros de la entidad.

PROCESOS

ARTÍCULO 14.- Los procesos dentro de la gestión de Talento Humano de la Caja de Cesantía son:

1. **Incorporación**
 - a. Reclutamiento:

Proceso inicial que tiene como objetivo fundamental la búsqueda y atracción de aspirantes potencialmente calificados para ocupar una posición en la Caja de Cesantía, mediante la recepción de las hojas de vida y entrevistas a todos los aspirantes al cargo que están aplicando, cumpliendo lo que señala la normativa vigente y reglamentos internos.

- b. Evaluación al aspirante:
El Representante Legal o su delegado, valorará a los aspirantes, en relación con la siguiente:
 - Se analizará, verificará y calificará los documentos presentados por los aspirantes, conforme al puesto de trabajo requerido (Hoja de vida).
 - Evaluación técnica mediante preguntas estructuradas de conocimiento y experiencia.
 - Entrevista video llamada o presencial de personalidad y desenvolvimiento.
 - Calificación de los resultados de las evaluaciones técnicas y de comportamiento.

	CAJA DE CESANTÍA Y JUBILACIÓN COMPLEMENTARIA DE LOS EMPLEADOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE AVIACIÓN CIVIL – FCPC	Código: CCJC-MS Fecha: 07/ sep/2023 Página: 5 de 7
	MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA CAJA DE CESANTÍA Y JUBILACIÓN COMPLEMENTARIA DGAC-FCPC	

Elementos	Puntaje
Cumplimiento de requisitos (Hoja de Vida)	30 puntos
Evaluación técnica y experiencia	40 puntos
Entrevista final (Video llamada o presencial)	30 puntos
Calificación de resultados	100 puntos

c. Selección:

Proceso de elección del aspirante adecuado, luego del proceso de reclutamiento que se realiza bajo los parámetros de transparencia, igualdad y oportunidad.

d. Contratación:

Proceso en el cual se formaliza la relación laboral entre el trabajador contratado y la Caja Cesantía en base a lo establecido en el Código de Trabajo, normativa vigente y reglamentos internos de la entidad.

e. Inducción.

Proceso mediante el cual y a criterio de la administración de la Caja de Cesantía se orienta y se ubica al personal adecuado al perfil requerido.

2.- Permanencia

a. Capacitación.

Proceso mediante el cual se fortalece la cultura organizacional, por medio del incremento, generación y desarrollo de capacidades y aptitudes a través de capacitaciones de índole interno o externo para los trabajadores.

b. Evaluación al trabajador.

La evaluación del trabajador consiste en un proceso continuo del control enfocado a la fijación, cumplimiento de objetivos, metas de trabajo y de logros individuales y grupales obtenidos anualmente.

Este análisis se lo realizará con un enfoque de mejoramiento continuo y desarrollo de personal; esta actividad será analizada e informada por la gerencia general al Consejo de Administración de la Caja de Cesantía y se basa en los siguientes parámetros específicos:

	CAJA DE CESANTÍA Y JUBILACIÓN COMPLEMENTARIA DE LOS EMPLEADOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE AVIACIÓN CIVIL – FCPC	Código: CCJC-MS Fecha: 07/ sep/2023 Página: 6 de 7
	MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA CAJA DE CESANTÍA Y JUBILACIÓN COMPLEMENTARIA DGAC-FCPC	

- 1.- Calidad de los productos y/o servicios brindados con una calificación entre 0 y 3;
- 2.- Oportunidad en la generación de productos y/o servicios con una calificación entre 0 y 2;
- 3.- Conocimientos específicos con una calificación entre 0 y 1;
- 4.- Competencias técnicas con una calificación entre 0 y 2;
- 5.- Competencias conductuales con una calificación entre 0 y 2;

La evaluación del trabajador no podrá exceder los 10 puntos y determina los siguientes rangos de calificación:

1. EXCELENTE entre 9 a 10;
2. MUY BUENO entre 8 a 9;
3. BUENO entre 7 a 8;
4. REGULAR entre 5 y 6; y,
5. INSUFICIENTE menor a 5.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

A partir de la aprobación del presente Manual, se deroga el Manual de Talento Humano.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- El presente Manual de Selección y Contratación, fue elaborado y aprobado por el Comité de Ética en sesión del 26 de junio de 2023.

	CAJA DE CESANTÍA Y JUBILACIÓN COMPLEMENTARIA DE LOS EMPLEADOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE AVIACIÓN CIVIL – FCPC	Código: CCJC-MS Fecha: 07/ sep/2023
	MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA CAJA DE CESANTÍA Y JUBILACIÓN COMPLEMENTARIA DGAC-FCPC	Página: 7 de 7

SEGUNDA.-El presente Manual de Selección y Contratación, fue revisado y aprobado por el Consejo de Administración de la Caja de Cesantía y Jubilación Complementaria de los empleados de la Dirección General de Aviación Civil - FCPC, en sesión del 07 de septiembre de 2023.

Ing. Gabriel Arturo Lomas Villarreal

**PRESIDENTE CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
CAJA DE CESANTÍA Y JUBILACIÓN
COMPLEMENTARIA DGAC - FCPC**