

RESOLUCIÓN N° 1280 /2025

POR LA QUE SE APRUEBA LA POLÍTICA DE CAPACITACIÓN DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE AERONÁUTICA CIVIL (DINAC). -----

Asunción, 30 de Julio de 2025

**VISTO:** El Memorándum DCBP N° 76/2025 del Departamento de Capacitación y Bienestar de Personas; la providencia de la Gerencia de Gestión y Desarrollo de Personas y de la Coordinación General de Talento Humano (Exp. DINAC N° 243370); y, -----

**CONSIDERANDO:** Que, el Departamento Capacitación y Bienestar de personas remite para su aprobación el proyecto de la Política de Capacitación de la Dirección Nacional de Aeronáutica Civil (DINAC), en concordancia con la Política de Gestión del Talento Humano, así como las recomendaciones sobre programas de capacitación para garantizar la seguridad operacional establecidos por la Organización de Aviación Civil (OACI). -----

Que, el citado documento propone un marco general para la gestión estratégica de la capacitación institucional, alineado con los principios de desarrollo de competencias, la mejora continua, con el fin de garantizar la eficacia y sustentabilidad del Sistema de Vigilancia de Seguridad Operacional, así como el cumplimiento de estándares nacionales e internacionales en el ámbito de la aviación civil brindado por la Dirección Nacional de Aeronáutica Civil en representación del estado paraguayo. -----

Que, la Coordinación General de Talento Humano eleva a consideración la aprobación de la Política de Capacitación de la Dirección Nacional de Aeronáutica Civil. -----

**POR TANTO:** De conformidad con las atribuciones conferídale por la Ley N° 73/90 “Carta Orgánica de la DINAC” y la Ley N° 2199/2003, “Que dispone la reorganización de los órganos colegiados encargados de la Dirección de Empresas y Entidades del Estado Paraguayo”. -----

**EL PRESIDENTE DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE AERONÁUTICA CIVIL RESUELVE**

**Artículo 1°** Aprobar la Política de Capacitación de la Dirección Nacional de Aeronáutica Civil (DINAC), conforme al Anexo que forma parte de la presente Resolución. ---

**Artículo 2°** Disponer que la Coordinación General de Talento Humano será responsable de la implementación de la Política aprobada. -----

**Artículo 3°** Establecer que la Política de Capacitación, aprobada por la presente Resolución, entrará en vigencia a partir de su publicación. -----

**Artículo 4°** Comunicar a quienes corresponda y cumplida, archivar.-----

*Fdo. por Don Nelson Mendoza Rolón (Presidente)  
Abg. Daniel A. Báez Argaña (Secretario General)*

Es Copia fiel del Original



**Abg. Daniel Báez Argaña**  
Secretario General  
Dirección Nacional de Aeronáutica Civil

**MISIÓN:**  
Normar las actividades relacionadas a la aviación civil y prestar servicios para satisfacer a las partes interesadas

**VISIÓN:**  
Ser reconocida por los altos estándares de seguridad y la calidad de los servicios prestados

**VALORES INSTITUCIONALES:**  
Integridad | Compromiso  
Transparencia | Trabajo en Equipo  
Respeto | Eficiencia

Avda. Mcal. López esq. 22 de Setiembre  
2do Piso. Teléfono: (021) 212 530  
E-mail: sec\_gral@dinac.gov.py  
Asunción - Paraguay



# POLÍTICA DE CAPACITACIÓN

DIRECCIÓN NACIONAL DE AERONÁUTICA CIVIL  
DINAC

2025



	<b>DIRECCIÓN NACIONAL DE AERONÁUTICA CIVIL</b>			<b>POLÍTICA DE CAPACITACION</b>		
	Norma de Requisitos Mínimos para Sistemas de Control Interno NRM MECIP:2015			Versión <b>00</b>	Fecha Elab/Revis. <b>Julio 2015</b>	Fecha de Actualización

## CONTROL DE DOCUMENTOS

REGISTRO DE ENMIENDAS			
NÚM.	FECHA DE APLICACIÓN	FECHA DE ANOTACIÓN	ANOTADO POR
01			
02			
03			
04			
05			
06			
07			
08			
09			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			



**Paulino Eleitas Ruiz Díaz**  
Coordinador General  
Coordinación General de Talento Humano



**Con. Patricia E. Cantero M.**  
Gerente de Gestión y Desarrollo  
de Personas



**DIRECCIÓN NACIONAL DE AERONÁUTICA CIVIL**  
DINAC



**DIRECCIÓN NACIONAL DE AERONÁUTICA CIVIL**  
DINAC

	<b>DIRECCIÓN NACIONAL DE AERONÁUTICA CIVIL</b>		<b>POLÍTICA DE CAPACITACION</b>	
	Norma de Requisitos Mínimos para Sistemas de Control Interno NRM MECIP:2015	Versión 00	Fecha Elab/Revis. Julio 2015	Fecha de Actualización

## TABLA DE CONTENIDO

GENERALIDADES .....	4
NATURALEZA DE LA DINAC .....	4
MISIÓN .....	4
VISIÓN .....	4
1- COMPROMISO .....	5
1-1 Declaración de Compromiso de la Dirección Nacional de Aeronáutica Civil (DINAC)...	5
1-2 Compromiso con el Desarrollo de Competencias. ....	5
1-3 Compromiso con la Cultura de Seguridad Operacional .....	6
1-4 Compromiso con el Análisis de Necesidades .....	6
1-5 Compromiso con la Provisión de Recursos .....	6
2- INTRODUCCION .....	6
3- OBJETIVOS .....	7
4- PRINCIPIOS .....	7
5- DIRECTRICES .....	8
6- ALCANCE .....	8
7- RESPONSABILIDADES .....	9
7.1 Presidencia de la DINAC .....	9
7.2 Coordinación General de Talento Humano .....	9
7.3 Departamento de Capacitación y Bienestar de Personas .....	9
7.4 Sección de Capacitación .....	10
7.5 Coordinadores de Capacitación de las Direcciones Generales, Direcciones, Departamentos y otras dependencias .....	10
7.6 Funcionarios permanentes y personal contratado de la DINAC .....	10
8- TIPOS DE CAPACITACIÓN .....	11
9- CONSIDERACIONES ESPECIALES .....	11
10- CONSIDERACIONES ESPECIALES REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN .....	12



Paulino Fleitas Ruiz Díaz  
Coordinador General  
Coordinación General de Talento Humano

Patricia E. Cantero  
Gerente de Gestión y Desarrollo  
de Personas  
Talento Humano - DINAC



 <b>DIRECCIÓN NACIONAL DE AERONÁUTICA CIVIL</b>	<b>POLÍTICA DE CAPACITACION</b>		
	Norma de Requisitos Mínimos para Sistemas de Control Interno NRM MECIP:2015	Versión 00	Fecha Elab/Revis. Julio 2015

## GENERALIDADES

### NATURALEZA DE LA DINAC

La Dirección Nacional de Aeronáutica Civil –DINAC, creada por Decreto-Ley N° 25/90, modificada por Ley N° 73/90 y la Ley N° 2199/2003, que dispone la reorganización de los Organos Colegiados Encargados de la Dirección de Empresas y Entidades del Estado Paraguayo, fue conformada por la fusión de tres instituciones: Dirección General de Aeronáutica Civil (DGAC), Administración Nacional de Aeropuertos Civiles (ANAC) y el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología.

La DINAC actúa como autoridad aeronáutica de la República del Paraguay, en su calidad de ente regulador y supervisor de la actividad aeronáutica, aeroportuaria y meteorológica, y a su vez como Empresa Pública, prestadora de servicios en los conceptos señalados y como Centro de capacitación de la Aviación Civil.

El principal objetivo de la DINAC es garantizar el desarrollo de la aviación civil y de la administración del espacio aéreo en condiciones de seguridad y eficiencia, en concordancia con las políticas, planes y programas de gobierno en materia económica y de relaciones internacionales.

### MISIÓN

Normar las actividades relacionadas a la aviación civil y prestar servicios para satisfacer a las partes interesadas.

### VISIÓN

Ser reconocida por los altos estándares de seguridad y la calidad de los servicios prestados.



**Paulino Fleitas Ruiz Díaz**  
 Coordinador General  
 Coordinación General de Talento Humano

*ep*  
**Econ. Patricia E. Cantero M.**  
 Gerente de Gestión y Desarrollo  
 de Personas  
 Talento Humano - DINAC



Aprobado por: Presidencia de la DINAC	*Resolución N°	Fecha:	Talento Humano - DINAC	Página 4 de 12
---------------------------------------	----------------	--------	------------------------	----------------

 <b>DIRECCIÓN NACIONAL DE AERONÁUTICA CIVIL</b>	<b>POLÍTICA DE CAPACITACION</b>		
Norma de Requisitos Mínimos para Sistemas de Control Interno NRM MECIP:2015	Versión <b>00</b>	Fecha Elab/Revis. <b>Julio 2015</b>	Fecha de Actualización

## 1- COMPROMISO

La Dirección Nacional de Aeronáutica Civil (DINAC), en virtud de su responsabilidad institucional, se compromete a establecer, mantener y mejorar estrategias, procesos, planes y programas de capacitación para todo el personal, con el propósito de desarrollar las competencias técnicas, profesionales y actitudinales necesarias para desempeñar sus funciones de forma eficaz, eficiente, sustentable y en cumplimiento con la seguridad operacional.

### 1-1 Declaración de Compromiso de la Dirección Nacional de Aeronáutica Civil (DINAC)

La DINAC declara su compromiso de fortalecer continuamente las competencias y habilidades de su personal, para garantizar la eficacia y sustentabilidad del Sistema de Vigilancia de Seguridad Operacional y la calidad en la prestación de los servicios que brinda el Estado Paraguayo. Para ello, coordinara esfuerzos entre las distintas áreas, incluyendo las Direcciones, Subdirecciones, Gerencias y la Coordinación General de Talento Humano, con el objetivo de desarrollar e implementart estrategias y políticas de desarrollo de competencias en todas las áreas de la institución.

### 1-2 Compromiso con el Desarrollo de Competencias.

La DINAC entiende que Para asegurar la eficiencia, eficacia en los servicios de la aviación civil nacional e internacional así como la fortaleza y la sostenibilidad del Sistema de Vigilancia de Seguridad Operacional dependen directamente del nivel de competencia del personal. Por ello, se compromete a:

- a) Garantizar que la capacitación impartida sea acorde a los perfiles y requisitos específicos de cada puesto, conforme a los programas y planes institucionales de capacitación.
- b) Promover un ambiente de aprendizaje continuo, basado en el conocimiento, que incentive el desarrollo profesional de todo el personal.

Aprobado por Presidencia de la DINAC	Resolución N°	Fecha:
--------------------------------------	---------------	--------



  
 Patricia E. Cantero M.  
 Gerente de Gestión y Desarrollo  
 de Personal  
 Talento Humano - DINAC

 <b>DIRECCIÓN NACIONAL DE AERONÁUTICA CIVIL</b> DINAC	<b>POLÍTICA DE CAPACITACION</b>		
	Norma de Requisitos Mínimos para Sistemas de Control Interno NRM MECIP:2015	Versión 00	Fecha Elab/Revis. Julio 2015

### 1-3 Compromiso con la Cultura de Seguridad Operacional

La DINAC se compromete a fomentarla cultura de la seguridad operacional a través de la capacitación continua del personal. La capacitación servirá como herramienta principal para promover la seguridad operacional, contribuyendo así a la eficacia y sustentabilidad del Sistema de Vigilancia.

### 1-4 Compromiso con el Análisis de Necesidades

La DINAC se compromete a realizar análisis periódicos y sistemáticos de las necesidades de capacitación de su personal, considerando los cambios técnicos, reglamentarios, operacionales y tecnológicos que se presenten. Para ello, el Departamento de Capacitación y Bienestar de Personas será responsable de coordinar y ejecutar este análisis, garantizando que el desarrollo de competencias se mantenga actualizado y pertinente a las exigencias institucionales.

### 1-5 Compromiso con la Provisión de Recursos

La DINAC se compromete a proveer los recursos humanos, técnicos, materiales y financieros necesarios para apoyar el desarrollo profesional del personal. Esto incluye asegurar un ambiente laboral propicio para el aprendizaje, con acceso a instalaciones adecuadas, tecnologías y apoyo institucional continuo, con la finalidad de potenciar el máximo desempeño y crecimiento de sus colaboradores.

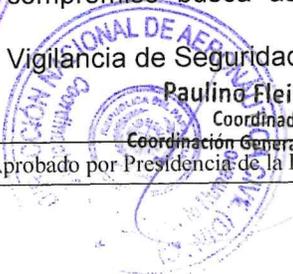
## 2- INTRODUCCION

La DINAC se compromete a proveer a su personal las herramientas, recursos y condiciones necesarias para que puedan desarrollar y fortalecer sus competencias y habilidades. Este compromiso busca asegurar la eficacia, eficiencia y sustentabilidad del Sistema de Vigilancia de Seguridad Operacional y de los servicios que ofrece al Estado Paraguayo.

**Paulino Fleitas Ruiz Díaz**  
 Coordinador General

**Norma Patricia E. Cantero M.**  
 Gerente de Gestión y Desarrollo  
 de Personas  
 Talento Humano - DINAC

Aprobado por Presidencia de la DINAC	Resolución N°	Fecha: DINAC	Página 6 de 12
--------------------------------------	---------------	--------------	----------------



 <b>DIRECCIÓN NACIONAL DE AERONÁUTICA CIVIL</b>	<b>POLÍTICA DE CAPACITACION</b>		
	Norma de Requisitos Mínimos para Sistemas de Control Interno NRM MECIP:2015	Versión 00	Fecha Elab/Revis. Julio 2015

Este Manual de Política de Capacitación establece las directrices y procedimientos para la planificación, implementación, evaluación y seguimiento de todas las actividades de capacitación del personal. Su objetivo principal es asegurar que el personal cuente con las habilidades necesarias para desempeñar sus funciones de manera óptima, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales.

Este manual es una herramienta de gestión que deberá ser utilizada para la gestión de capacitación en todos los niveles de la institución, promoviendo la planificación y ejecución de las capacitaciones asegurando que el personal este capacitado y preparado para enfrentar los retos del ámbito de la aviación civil.

### 3- OBJETIVOS

- c) Establecer directrices claras para la planificación, ejecución, evaluación y mejora continua de la capacitación del personal.
- d) Garantizar que el personal de la DINAC desarrolle las competencias técnicas, profesionales y actitudinales necesarias para desempeñar sus funciones de manera efectiva y eficiente.
- e) Promover una cultura organizacional orientada al aprendizaje permanente y al desarrollo profesional.
- f) Contribuir de manera efectiva al cumplimiento de la misión, visión y objetivos institucionales.



### 4- PRINCIPIOS

La política de capacitación de la DINAC se fundamenta en los siguientes principios:

- a) **Desarrollo Continuo:** Se proporcionarán oportunidades permanentes para el desarrollo profesional de todos los colaboradores.
- b) **Relevancia:** La capacitación será diseñada y ejecutada considerando las necesidades específicas y estratégicas de la organización.



*Paola Heras Ruiz Díaz*  
 Coordinador General  
 Coordinación General de Talento Humano

*Patricia Cantero*  
 Gerente de Gestión y Desarrollo  
 de Personas  
 Talento Humano - DINAC

 <b>DIRECCIÓN NACIONAL DE AERONÁUTICA CIVIL</b> DINAC	<b>POLÍTICA DE CAPACITACION</b>		
	Norma de Requisitos Mínimos para Sistemas de Control Interno NRM MECIP:2015	Versión 00	Fecha Elab/Revis. Julio 2015

- c) **Accesibilidad:** Todas las personas que integran la DINAC tendrán acceso equitativo a las actividades de capacitación, sin importar su nivel o función.
- d) **Evaluación y Seguimiento:** Se realizarán evaluaciones sistemáticas para medir la eficacia y aplicar las mejoras necesarias.

## 5- DIRECTRICES

La política de capacitación de la DINAC establece las siguientes directrices:

- a) **Planificación:** La capacitación deberá ser planificada de manera integral y coordinada por el Departamento de Capacitación y Bienestar de Personas, en conjunto con las áreas responsables.
- b) **Ejecución:** La formación será impartida por instructores internos calificados o proveedores externos autorizados, con experiencia comprobada en las materias correspondientes.
- c) **Evaluación:** Todas las actividades formativas serán evaluadas para verificar el cumplimiento de objetivos, calidad de la instrucción y aplicación práctica.
- d) **Seguimiento:** Se hará seguimiento a los participantes para asegurar la transferencia de los conocimientos y habilidades al desempeño laboral.

## 6- ALCANCE

Este manual de política es aplicable a todo el personal de la DINAC, y se espera que sea utilizado por todos los niveles organizacionales para planificar y ejecutar las actividades de capacitación y desarrollo del personal.

La DINAC proveerá capacitación como mínimo en los siguientes niveles:

- a) Nivel de Dirección;
- b) Nivel de Sub-Direcciones; y Coordinaciones Generales;
- c) Nivel Gerencias;
- d) Nivel Jefatura de Departamentos;
- e) Nivel de Jefatura de Secciones;



 <b>DIRECCIÓN NACIONAL DE AERONÁUTICA CIVIL</b>	<b>POLÍTICA DE CAPACITACION</b>		
	Norma de Requisitos Mínimos para Sistemas de Control Interno NRM MECIP:2015	Versión <b>00</b>	Fecha Elab/Revis. <b>Julio 2015</b>

- f) Nivel de personal técnico y profesional;
- g) Nivel de personal administrativo y de apoyo a la Vigilancia de la Seguridad Operacional y prestación de servicios.

## 7- RESPONSABILIDADES

El Manual de Política de Capacitación de la Dirección Nacional de Aeronáutica Civil (DINAC), a fin de garantizar una planificación, ejecución, evaluación y mejora eficaz de la capacitación del personal, se establecen las siguientes responsabilidades:

### 7.1 Presidencia de la DINAC

Aprueba y respalda institucionalmente la política, los lineamientos y los planes anuales de capacitación, asegurando su alineación con los objetivos estratégicos y las prioridades institucionales.

### 7.2 Coordinación General de Talento Humano

- a) Coordina, supervisa y orienta la planificación estratégica de la capacitación del personal en todos los niveles.
- b) Evalúa y aprueba, en representación de la Presidencia, los planes y programas propuestos por el Departamento de Capacitación y Bienestar de Personas, velando por el cumplimiento de la mejora continua.

### 7.3 Departamento de Capacitación y Bienestar de Personas

- a) Diseña, organiza y gestiona el Plan Anual de Capacitación conforme a las necesidades identificadas por las áreas.
- b) Asesora técnicamente a las dependencias en la elaboración de propuestas formativas.
- c) Consolida los requerimientos de capacitación, elabora los cronogramas, gestiona la ejecución, evalúa los resultados y genera informes de seguimiento.

Paulino Fleitas Ruiz Díaz  
 Coordinador General  
 Coordinación General de Talento Humano

Econ. Patricia E. Cantero L.  
 Gerente de Gestión y Desarrollo  
 Departamento de Personas

Aprobado por Presidencia de la DINAC	Resolución N°	Fecha:	Página 9 de 12
--------------------------------------	---------------	--------	----------------

 <b>DIRECCIÓN NACIONAL DE AERONÁUTICA CIVIL</b>	<b>POLÍTICA DE CAPACITACION</b>		
	Norma de Requisitos Mínimos para Sistemas de Control Interno NRM MECIP:2015	Versión <b>00</b>	Fecha Elab/Revis. <b>Julio 2015</b>

- d) Establece mecanismos de control, retroalimentación y mejora continua del proceso de formación.

#### 7.4 Sección de Capacitación

- a) Ejecuta las acciones operativas del plan de capacitación bajo supervisión del Departamento de Capacitación y Bienestar de Personas.
- b) Gestiona la logística, los registros documentales, la comunicación con los participantes, la aplicación de instrumentos de evaluación, la carga en los sistemas institucionales y el archivo de los informes.
- c) Mantiene actualizada la base de datos del personal capacitado y apoya en los procesos de auditoría interna y control de calidad.

#### 7.5 Coordinadores de Capacitación de las Direcciones Generales, Direcciones, Departamentos y otras dependencias

- a) Identifican y comunican las necesidades de capacitación del personal a su cargo, utilizando los formularios y mecanismos establecidos.
- b) Asisten en la implementación de actividades formativas en sus respectivas áreas y contribuyen al monitoreo de la participación, desempeño y transferencia de lo aprendido.
- c) Colaboran con los procesos de evaluación de impacto y mejora del plan de capacitación institucional.

#### 7.6 Funcionarios permanentes y personal contratado de la DINAC

- a) Participan activamente en las actividades de capacitación asignadas.
- b) Cumplen con las exigencias establecidas en los programas de formación (asistencia, puntualidad, evaluaciones).
- c) Aplican los conocimientos y habilidades adquiridos en el desempeño de sus funciones.

**Paulino Fleitas Ruiz Díaz**  
Coordinador General  
Coordinación General de Talento Humano

Aprobado por Presidencia de la DINAC	Resolución N°	Fecha:	 <b>Patricia E. Cantero</b> Gerente de Gestión y Desarrollo de Personas	Página 10 de 12
--------------------------------------	---------------	--------	---	-----------------



 <b>DIRECCIÓN NACIONAL DE AERONÁUTICA CIVIL</b> DINAC	<b>POLÍTICA DE CAPACITACION</b>		
	Norma de Requisitos Mínimos para Sistemas de Control Interno NRM MECIP:2015	Versión <b>00</b>	Fecha Elab/Revis. <b>Julio 2015</b>

## 8- TIPOS DE CAPACITACIÓN

La capacitación del personal de la DINAC se clasifica en los siguientes tipos, conforme a las necesidades institucionales y al desarrollo profesional continuo:

- a) **Capacitación inicial:** Dirigida al personal de nuevo ingreso o que asume nuevas funciones. Tiene por objeto proporcionar los conocimientos y habilidades básicas requeridas para el desempeño de sus tareas.
- b) **Capacitación en el puesto de trabajo (OJT):** Se desarrolla bajo supervisión directa, con el fin de fortalecer habilidades específicas en el entorno real de trabajo, según las funciones asignadas.
- c) **Capacitación especializada:** Se orienta a la adquisición de conocimientos técnicos o normativos avanzados, necesarios para funciones específicas o áreas críticas.
- d) **Capacitación periódica:** Tiene por finalidad la actualización constante de conocimientos y el cumplimiento de requisitos normativos nacionales o internacionales.
- e) **Capacitación de actualización:** Se enfoca en introducir cambios, nuevas normativas, procedimientos o tecnologías que impactan en el ejercicio de funciones actuales.
- f) **Capacitación para el desarrollo profesional:** Promueve el crecimiento personal y profesional del funcionario, potenciando competencias transversales como liderazgo, trabajo en equipo o gestión del cambio.

## 9- CONSIDERACIONES ESPECIALES

La DINAC establece un proceso sistemático de evaluación y seguimiento de las acciones de capacitación, con el objetivo de verificar su pertinencia, calidad, efectividad e impacto en el desempeño del personal y en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

La evaluación permite obtener información clave para la toma de decisiones, la mejora continua del Plan Anual de Capacitación y la alineación con los requerimientos técnicos y estratégicos de la institución.

El proceso de evaluación se realiza en los siguientes niveles:

Paulino Fleitas Ruiz Díaz  
 Coordinador General  
 Coordinación General de Talento Humano

Patricia E. Cantero  
 Gerente de Gestión y Desarrollo  
 de Personas  
 Talento Humano - DINAC

Aprobado por Presidencia de la DINAC	Resolución N°	Fecha	Página 11 de 12
--------------------------------------	---------------	-------	-----------------



 <p><b>DIRECCIÓN NACIONAL DE AERONÁUTICA CIVIL</b></p>	<b>POLÍTICA DE CAPACITACION</b>		
Norma de Requisitos Mínimos para Sistemas de Control Interno NRM MECIP:2015	Versión 00	Fecha Elab/Revis. Julio 2015	Fecha de Actualización

**Nivel 1 – Satisfacción de los participantes:** Se recogen percepciones inmediatas sobre la calidad de la capacitación, contenidos, metodología, organización e instructores.

**Nivel 2 – Aprendizaje:** Se evalúa el grado de adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes alcanzados por los participantes al finalizar la capacitación.

**Nivel 3 – Evaluación del instructor:** Se analiza la experiencia del instructor respecto a la planificación, condiciones y desarrollo del evento, con fines de mejora futura.

**Nivel 4 – Transferencia e impacto:** Se evalúa el grado en que los aprendizajes son aplicados en el puesto de trabajo, así como su impacto en la productividad y desempeño institucional.

## 10- CONSIDERACIONES ESPECIALES REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

Se realizarán como mínimo cada dos años conforme a requerimientos o necesidades institucionales. El área responsable de realizar las revisiones y modificaciones será el Departamento de Capacitación y Bienestar de Personas de la Coordinación General de Talento Humano.



Paulino Fleitas Ruiz Díaz  
Coordinador General  
Coordinación General de Talento Humano

ECON. Patricia E. Carrero  
Gerente de Gestión y Desarrollo  
de Personas  
Talento Humano, DINAC