

RESOLUCIÓN N° 670 /2021

POR LA QUE SE APRUEBA LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – PRIMERA REVISIÓN DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE AERONÁUTICA CIVIL (DINAC), EN EL MARCO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MECIP 2015.-----

Asunción, 21 de JUNIO de 2021

VISTO: El Memorandum MECIP N° 68/2021 de la Coordinación MECIP; la providencia de la Subdirección de Planificación; (Exp. DINAC N° 141986), -----

CONSIDERANDO: Que, la Coordinación del MECIP, solicita la aprobación de la Política de Gestión del Talento Humano – Primera Revisión de la Institución, considerando que el mismo fue elaborado conforme lo establece el Componente A. Ambiente de Control, punto 4 Política de Gestión del Talento Humano de la Norma de Requisitos Mínimos MECIP: 2015.-----

Que, el mismo fue aprobado con el Comité de Control Interno Institucional.-----

Que, el MECIP está amparado en un marco legal y es de cumplimiento obligatorio para todas las Instituciones Públicas de la República del Paraguay. “La implementación de la Norma 2015 en la DINAC, es compromiso de todos”.-

Que, la Subdirección de Planificación, recomienda dar curso favorable a la solicitud.-----

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 Gestión del Talento Humano – Primera Revisión de la Dirección Nacional de Aeronáutica Civil (DINAC), la cual se adjunta y forma parte de la presente Resolución.-----
- Artículo 2°** Establecer que la frecuencia de revisión de la versión superada de la Política de Gestión del Talento Humano de la Dirección Nacional de Aeronáutica Civil (DINAC), se realicen cada dos (2) años para asegurar que permanecen pertinentes y apropiados, siguiendo los parámetros establecidos en la NRM MECIP: 2015.-----
- Artículo 3°** Abrogar la Resolución N° 1421/2014 de fecha 11 de agosto de 2014, “Por la que se aprueban las políticas de desarrollo y gestión del talento que se aplicaran para el desarrollo y gestión de los funcionarios de la Dirección Nacional de Aeronáutica Civil”.-----
- Artículo 4°** La **Coordinación General de Talento Humano** se encargará de desarrollar, implementar y aplicar los programas y procedimientos en cumplimiento de las políticas, en coordinación con todos los sectores de la estructura organizacional de la Institución.-----

..//2

POR LA QUE SE APRUEBA LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – PRIMERA REVISIÓN DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE AERONÁUTICA CIVIL (DINAC), EN EL MARCO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MECIP 2015.-----

Artículo 5° La vigencia de la Política de Gestión del Talento Humano – Primera Revisión, será a partir de la publicación correspondiente.-----

Artículo 6° Notificar a la Coordinación MECIP y a la Coordinación General de Talento Humano.-----

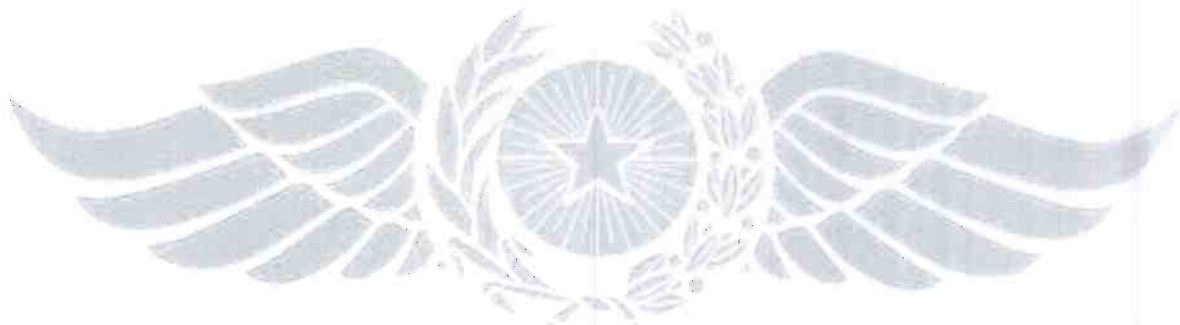
Artículo 7° Comunicar, a quienes corresponda, publicar en la Página Web de la DINAC, link MECIP, y cumplida archivar.-----



Es Copia fiel del Original

*Fdo. por PROF. ING. FÉLIX KANAZAWA (Presidente)
MG. ADRIANO RAMÍREZ (Secretario General)*

ARF/go





DIRECCIÓN NACIONAL DE AERONÁUTICA CIVIL –
DINAC.
**POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO**

TTHH
Revisión: 01
Pág.: 1 de 13
Fecha:



DIRECCIÓN NACIONAL DE AERONÁUTICA CIVIL - DINAC

“POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO”

Aprobado por: Presidente de la DINAC

Resolución N°.....⁶⁷⁰.....

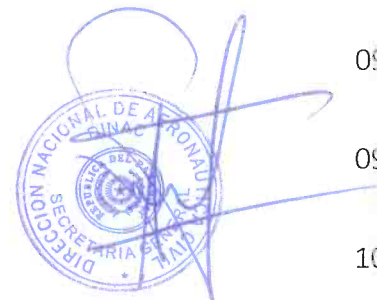
Fecha: ^{21/06/21}.....

	DIRECCIÓN NACIONAL DE AERONÁUTICA CIVIL – DINAC.	TTHH
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Revisión: 01
		Pág.: 2 de 13
		Fecha:


PRIMERA EDICION – 2021.

INDICE

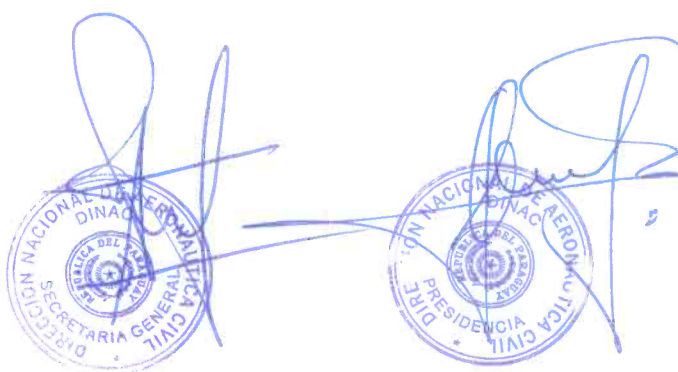
ITEM	CONTENIDO	PAG
	• Generalidades	04
	• Introducción	05
	• Marco Normativo	06
	• Objetivos de la Política de Gestión del Talento Humano	07
	• Política General	07
	• Planeación	08
I.	Gestión del Empleo	08
I.1	Selección	08
I.2	Inducción	09
II.	Gestión del Desarrollo del Personal	09
II.1	Reinducción	09
II.2	Evaluación de Desempeño	10
II.3	Capacitación y Formación	10



Aprobado por: Presidente de la DINAC	Resolución N° ... <u>670</u>	Fecha: ... <u>02/06/21</u> ...
--------------------------------------	------------------------------------	--------------------------------

	DIRECCIÓN NACIONAL DE AERONÁUTICA CIVIL – DINAC. POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	TTHH
		Revisión: 01
		Pág.: 3 de 13
		Fecha:

II.4	Carrera Técnica/Operativa/Administrativa	11
III.	Gestión de Seguridad y Desarrollo Social	11
IV.	Gestión de las Remuneraciones y Compensaciones	11
V.	Gestión de la Desvinculación / Retiro	12
V.1	Desvinculaciones	12
V.2	Planes de Retiro	12
VI.	Vigencia, Divulgación y Reforma	12
VI.1	Vigencia	12
VI.2	Divulgación	13
VI.3	Reforma	13



Aprobado por: Presidente de la DINAC	Resolución N°..... 670.....	Fecha: 21/06/27
--------------------------------------	-----------------------------	-----------------

GENERALIDADES

NATURALEZA DE LA DINAC

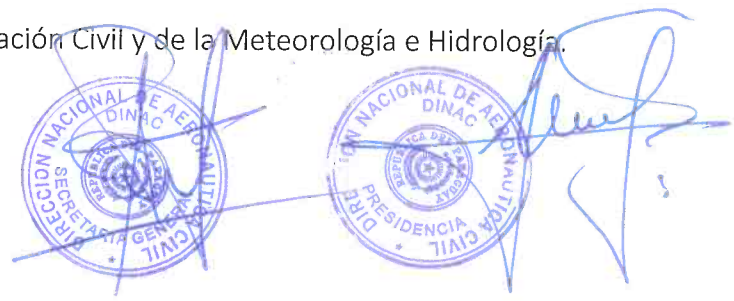
La Dirección Nacional de Aeronáutica Civil (DINAC) fue creada por Ley N° 73/90, como una entidad autárquica de duración ilimitada, con personería jurídica y patrimonio propio. Tendrá capacidad jurídica, financiera y administrativa; además facultad para planificar, proyectar y dirigir las obras y servicios que tienen por objeto ponerlas en funcionamiento y administrarlas, pudiendo a tales efectos, adquirir derechos y contraer obligaciones..." (Art. 1°, Ley N° 73/90).

MISIÓN

Normar, vigilar y garantizar que las actividades de la Aviación Civil, así como las Meteorológicas e Hidrológicas, se desarrollen de una manera regular y ordenada, prestando servicios con los más altos estándares de eficiencia.

VISIÓN

Ente Público de excelencia, capaz de anticiparse a los cambios de la industria garantizando las condiciones para el desarrollo seguro, ordenado, regular, eficiente, sostenible y sustentable de la Aviación Civil y de la Meteorología e Hidrología.



	DIRECCIÓN NACIONAL DE AERONÁUTICA CIVIL – DINAC.	TTHH
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Revisión: 01
		Pág.: 5 de 13
		Fecha:

INTRODUCCIÓN

La Política de Gestión del Talento Humano constituye las directrices, lineamientos y orientaciones que la Alta Dirección define para todos los integrantes de una organización y una herramienta de gestión para todos aquellos que tienen responsabilidades de conducción, contribuyendo a facilitar los procesos de comunicación y toma de decisiones, aportando claridad y agilidad, promoviendo la cultura del buen trato.

Se propone como Política de Gestión del Talento Humano al conjunto de pautas y criterios para la gestión que rigen las relaciones entre la DINAC, y sus colaboradores quienes se desempeñen en relación laboral.

Las pautas y criterios han sido actualizados por la Coordinación General de Talento Humano en base a las experiencias adquiridas y la necesidad de dar cobertura a situaciones no previstas por el marco normativo vigente.

Así mismo, se han utilizado las Normas de Requisito Mínimo 2015 del Modelo Estándar de Control Interno del Paraguay (MECIP) como instrumento orientador de la Política de Gestión del Talento Humano, los Códigos de Buen Gobierno y de Ética de la DINAC y los requisitos y recomendaciones sobre Factor Humano para la Seguridad Operacional establecidos por la OACI.

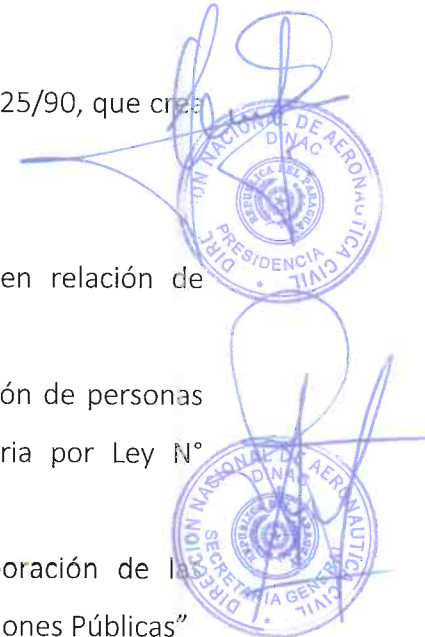


Aprobado por: Presidente de la DINAC	Resolución N°..... <u>670</u>	Fecha: <u>27/06/21</u>
--------------------------------------	-------------------------------------	------------------------

	DIRECCIÓN NACIONAL DE AERONÁUTICA CIVIL – DINAC.	TTHH
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Revisión: 01
		Pág.: 6 de 13
		Fecha:

MARCO NORMATIVO

- a) Constitución Nacional
- b) Convenio de Aviación Civil (Chicago 1944), ratificado por la República del Paraguay por Decreto-Ley N° 10.818/45
- c) Código Aeronáutico, Ley N° 1860/02 “Que establece el Código Aeronáutico de la República del Paraguay”.
- d) Ley N° 1535/00 “De Administración Financiera del Estado”
- e) Ley N° 73/90 “Que aprueba, con modificaciones, el Decreto-Ley N° 25/90, que crea la Dirección Nacional de Aeronáutica Civil (DINAC)”
- f) Ley N° 1626/00 “De la Función Pública”
- g) Ley N° 6738/21 “Que establece la modalidad del Teletrabajo en relación de dependencia”
- h) Ley N° 2479/04 “Que Establece la obligatoriedad de la incorporación de personas con discapacidad en las Instituciones Públicas” y su modificatoria por Ley N° 3585/2008.
- i) Ley N° 6279/19 “Que Establece la obligatoriedad de la incorporación de las personas pertenecientes a las comunidades indígenas en las Instituciones Públicas”
- j) Ley de Presupuesto General de la Nación (anual) y decretos reglamentarios.
- k) Decreto N° 962/08 “Que aprueba la implementación del MECIP (Modelo Estándar de Control Interno) para Entidades Públicas del Paraguay
- l) Resolución Contraloría General de la República CGR N° 377 de fecha 13 de mayo de 2016 “Por la cual se adopta la norma de requisitos mínimos para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay - MECIP : 2015”.
- m) Resolución de la Auditoría General de la República AGPE N° 326/2019, disponiendo en su Artículo 1°. “Adoptar, la Norma de Requisitos Mínimos para el Sistema de



Aprobado por: Presidente de la DINAC	Resolución N°.....610.....	Fecha: 22/06/21
--------------------------------------	----------------------------	-----------------

	DIRECCIÓN NACIONAL DE AERONÁUTICA CIVIL – DINAC. POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	TTHH
		Revisión: 01
		Pág.: 7 de 13
		Fecha:

Control Interno del Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay MECIP 2015, a partir de la fecha de la presente Resolución”

n) Ley Nº 213/93 “Que establece el Código del Trabajo”

OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO

- Capacitar al Talento Humano de la DINAC para su desarrollo integral en el marco de las diferentes especialidades, sean estas, Técnicas / Operativas / Normativas y Administrativas.
- Mejorar los niveles de calidad de vida del personal generando satisfacción, compromiso y sentido de pertenencia para contribuir efectivamente al logro de los objetivos institucionales.
- Construir una cultura de calidad en la prestación de los servicios que se demandan.

POLÍTICA GENERAL

La DINAC se compromete con el desarrollo de las competencias de sus funcionarios determinando políticas y prácticas de gestión humana que deben incorporar los derechos y deberes en el marco de la Constitución Nacional, leyes vigentes y normativas internacionales, garantizando la Economía, Eficiencia y Eficacia, Equidad, Honestidad, Igualdad, Inclusiva y No discriminativa, Imparcialidad, Integridad, Justicia, Respeto, Responsabilidad, Servicio, Transparencia y Libre de violencia, en el proceso de Talento Humano a lo largo de las fases de vinculación, permanencia y retiro.

Aprobado por: Presidente de la DINAC	Resolución Nº... <u>610</u>	Fecha: <u>21/08/21</u>
--------------------------------------	-----------------------------------	------------------------

	DIRECCIÓN NACIONAL DE AERONÁUTICA CIVIL – DINAC. POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	TTHH
		Revisión: 01
		Pág.: 8 de 13
		Fecha:

PLANEACIÓN

Con el fin de garantizar la eficacia y eficiencia del proceso humano, la DINAC realizará la planeación de necesidades prioritarias, cuantitativas y cualitativas de los talentos humanos y la dotación de los mismos, a corto, mediano y largo plazo, teniendo en cuenta el propósito misional, los planes y programas, la estrategia organizativa, el modelo de operación por procesos, la naturaleza de los puestos de la entidad, sus dependencias, los recursos financieros disponibles.

I. GESTIÓN DEL EMPLEO

I.1 SELECCIÓN

Con el fin de contar con el personal idóneo, calificado, competente y comprometido, la DINAC utilizará como forma de ingreso de personas, los procesos de selecciones a través de Concursos Públicos de Oposición y Concurso de Méritos, de conformidad a las disposiciones legales y reglamentarias vigentes dentro de la función pública, que garanticen principios de transparencia, igualdad, publicidad, eficacia, efectividad y eficiencia, objetividad e imparcialidad, inclusiva y no discriminativa, concentración, economía procedimental, y control administrativo y legalidad, para incorporar servidores públicos competentes para desempeñarse efectivamente dentro de la Institución.

Aprobado por: Presidente de la DINAC	Resolución N°... 670	Fecha: 21/05/21
--------------------------------------	----------------------------	-----------------

I.2 INDUCCIÓN

Con el fin de orientar la integración del recién incorporado a la Cultura Organizacional, a la Misión Institucional, Planes de cada dependencia y a las funciones del puesto de trabajo, la DINAC desarrollará un programa integral, oportuno y eficaz de inducción que promueva la comprensión de deberes, derechos, obligaciones y la contribución de su servicio con la misión, visión, los objetivos y los valores institucionales.

II. GESTIÓN DEL DESARROLLO PERSONAL

La DINAC reconoce la importancia del desarrollo constante de sus funcionarios para la mejora continua en el cumplimiento de los propósitos Institucionales.

En tal sentido, incentivará la carrera de los funcionarios, desarrollando mecanismos alternativos a las proyecciones jerárquicas, basadas en el reconocimiento de la excelencia personal y profesional. La DINAC promoverá el desarrollo constante de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad del personal, en un ambiente libre de todo tipo de discriminación para la mejora continua, en el cumplimiento de los propósitos institucionales.

II.1 REINDUCCIÓN



Aprobado por: Presidente de la DINAC	Resolución N°..... ^{C70}	Fecha: ^{27/06/21}
--------------------------------------	---	--

	DIRECCIÓN NACIONAL DE AERONÁUTICA CIVIL – DINAC. POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	TTHH
		Revisión: 01
		Pág.: 10 de 13
		Fecha:

La DINAC actualizará y reorientará la integración de los funcionarios afectados por cambios en su puesto de trabajo, en el cargo, en la entidad o en la estructura del estado, a través de un programa de reinducción oportuno, integral y cualificado de manera a facilitar la gestión en sus nuevas funciones.

II.2 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La DINAC realizará evaluación del desempeño periódico, objetivo, justo, equitativo y transparente que dé lugar al mejoramiento integral y que estime las capacidades, el cumplimiento de metas, experiencias, logros y el compromiso del funcionario con la Institución de conformidad con las normativas nacionales e internacionales.

II.3 CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

Con el fin de contar con funcionarios competentes y comprometidos que contribuyan al logro de la misión institucional, brindando un servicio de calidad, con calidez y excelencia, la DINAC desarrollará un proceso de formación y capacitación que sea continuo, integral y participativo, a través de acciones definidas en Planes Anuales de Capacitación, acorde a los establecido en la descripción de perfil de cargo establecido en los Manuales de Organización y Funciones.

“Las inversiones que se realicen para la formación, capacitación y especialización de los funcionarios, basados en un diagnóstico de prioridades, deberán ser para asegurar y garantizar el cumplimiento del rol misional y los objetivos estratégicos de la DINAC, de

Aprobado por: Presidente de la DINAC	Resolución N°..... 670	Fecha: 27/06/21
--------------------------------------	-------------------------------------	------------------------



**DIRECCIÓN NACIONAL DE AERONÁUTICA CIVIL –
DINAC.
POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO**

TTHH
Revisión: 01
Pág.: 11 de 13
Fecha:

conformidad con las disposiciones legales vigentes y las normativas nacionales e internacionales. Para ello los funcionarios afectados deberán asumir el compromiso, por el termino de tiempo necesario para la aplicación de la formación, capacitación y especialización realizada para la función que este ejerciendo.”



II.4 CARRERA TÉCNICA / OPERATIVA /ADMINISTRATIVA

La DINAC incentivará la carrera técnica, operativa y administrativa del funcionario, a través de una gestión integrada de estructura, puestos de trabajo/remuneración y personas, en la búsqueda del desarrollo profesional y personal de cada funcionario.



III. GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y DESARROLLO SOCIAL

Con el fin de velar por el bienestar de los funcionarios en la DINAC, se promoverán proyectos sociales que ayuden a elevar la calidad de vida del personal, propiciando el desarrollo integral y brindando seguridad social a los mismos.

IV. GESTIÓN DE LAS REMUNERACIONES Y COMPENSACIONES

Con el fin de promover una justa y equitativa remuneración de los funcionarios, la DINAC garantizará una compensación salarial bajo el principio de igualdad entre quienes cumplen tareas similares en el orden jerárquico correspondiente, teniendo en cuenta la experiencia laboral, las obligaciones, las responsabilidades, las competencias, resultantes de concursos internos y evaluación de desempeño, ajustándose siempre a lo dispuesto en la Ley de Presupuesto General de la Nación del ejercicio fiscal vigente, previa elaboración de

Aprobado por: Presidente de la DINAC	Resolución N° <u>670</u>	Fecha: <u>21/06/27</u>
--------------------------------------	--------------------------------	------------------------

	DIRECCIÓN NACIONAL DE AERONÁUTICA CIVIL – DINAC.	TTHH
	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Revisión: 01
		Pág.: 12 de 13
		Fecha:

valoración de cargos, aplicando los criterios y procedimientos estándares establecidos para el mismo.

V. GESTIÓN DE LA DESVINCULACIÓN/RETIRO

V.1 DESVINCULACIÓN


La DINAC realizará todos los procedimientos que sean necesarios cuando el funcionario deba ser desvinculado de la Institución, sea por renuncia, jubilación, fallecimiento, destitución o término de contrato laboral, conforme a lo dispuesto en las normativas referentes a desvinculación laboral.

V.2 PLANES DE RETIRO

Con el fin de buscar la adaptación armónica de los funcionarios permanentes antes del goce del régimen jubilatorio o retiro voluntario a su nueva etapa de vida, la DINAC brindará asistencia integral y asesoría eventual a la intermediación ante otras organizaciones para coadyuvar con el objetivo de la presente política, en reconocimiento a sus años de servicios a la Institución.

VI. VIGENCIA, DIVULGACIÓN Y REFORMA

Aprobado por: Presidente de la DINAC	Resolución N°..... 610.....	Fecha: 21/06/21
--------------------------------------	-----------------------------	-----------------

	DIRECCIÓN NACIONAL DE AERONÁUTICA CIVIL - DINAC. POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	TTHH
		Revisión: 01
		Pág.: 13 de 13
		Fecha:

VI.1 VIGENCIA

La Política de Gestión del Talento Humano entrará en vigencia a partir de la fecha de su aprobación por Resolución de la Máxima Autoridad.

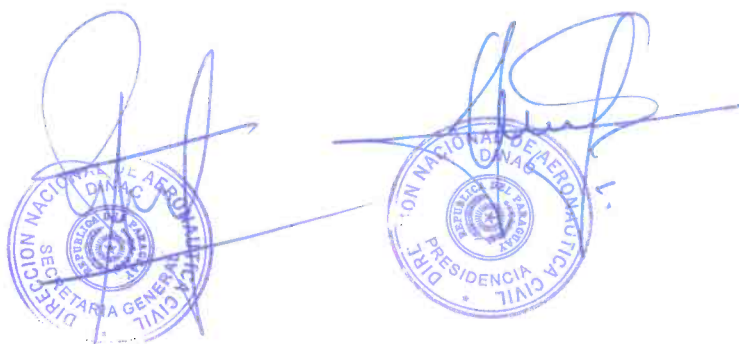
VI.2 DIVULGACIÓN

La Política de Gestión Talento Humano se divulgará a los miembros de la Institución y a los grupos de interés, mediante correos institucionales, portal web y otros medios.

VI.3 REFORMA

La Política de Gestión del Talento Humano podrá ser reformada por decisión de la Máxima Autoridad. La Coordinación General de Talento Humano buscará la actualización permanente de la política, siempre acorde a las directivas de la Máxima Autoridad y las normativas legales vigentes.

Las revisiones se realizarán cada 2 años.



Aprobado por: Presidente de la DINAC	Resolución N° 670	Fecha: 21/06/21
--------------------------------------	-------------------------------	-----------------------------