



RESOLUCIÓN N° 1481/2014

POR LA QUE SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DE DESARROLLO Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO QUE SE APLICARÁN PARA EL DESARROLLO Y LA GESTIÓN DE LOS FUNCIONARIOS DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE AERONÁUTICA CIVIL.-----

Asunción, 11 de agosto de 2014

VISTO: El Acta de Compromiso, de fecha 18 de setiembre de 2013, El Acta del Comité de Control Interno, de fecha 15 de julio de 2014, los Memorándums MECIP N° 20/2014, de la Coordinación de la Implementación del MECIP, SDAF N° 346/2014, de la Subdirección de Administración y Finanzas, y el Dictamen N° 1215/2014, de la Asesoría Jurídica, (Expte. DINAC N° 003521/14) y, -----

CONSIDERANDO: Que, el Comité de Control Interno, conformado por los Altos Directivos Institucionales, se comprometieron a adoptar e implementar el Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay, según Acta de Compromiso N° 01/2013 de 18 de setiembre de 2013.-----

Que, las Políticas de Talento Humano constituyen 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 la responsabilidad de conducción, contribuyendo a facilitar los procesos de comunicación y toma de decisiones, aportando claridad y agilidad.-----

Que, el equipo MECIP elaboró los Formatos Números 18 y 19 conforme al procedimiento establecido en el Manual de Implementación del MECIP, según consta en el Acta de Equipo MECIP N° 10/2014, de fecha 08 de mayo de 2014, en la que se propone como políticas de Talento Humano, un conjunto de pautas y criterios para la gestión, que rigen las relaciones entre la DINAC y sus colaboradores funcionarios quienes se desempeñan en relación laboral, en base a los análisis de las percepciones relevadas, a las experiencias adquiridas y a las necesidades o situaciones no provistas por el marco normativo vigente.-----

Que, el Coordinador General del Comité de Control Interno, nombrado por Resolución N° 795/2012, de fecha 17 de octubre de 2012, según consta en el Acta del CCI N° 02 de fecha 15 de julio de 2014, eleva los Formatos 18 y 19 respectivamente, al CCI para su estudio y aprobación respectiva.-----

Que, la Coordinación de la Implementación del MECIP, remite las Políticas del Talento Humano para su aprobación, y asimismo, solicitan que el área de Recursos Humanos, a través del Departamento de Capacitación, coordine la socialización de dichas políticas con todos los sectores de la organización.-----

Que, la Subdirección de Administración y Finanzas, remite el expediente, solicitando la aprobación de las Políticas de Talento Humano, sugeridos por el equipo MECIP.-----

Que, la Asesoría Jurídica, recomienda la aprobación y aplicación de las Políticas del Talento Humano, para el desarrollo y la gestión de los funcionarios de la Dirección Nacional de Aeronáutica Civil, y para tal efecto, la Gerencia de Recursos Humanos, se encargará de desarrollar, implementar y aplicar los programas y procedimientos de dichas políticas, en coordinación con todas las áreas de la estructura de la institución.-----

POR TANTO: De conformidad con la Ley N° 73/90 "Carta Orgánica de la DINAC" modificada por la Ley N° 2199/2003 "Que dispone la Reorganización de los Órganos Colegiados Encargados de la Dirección de Empresas y Entidades del Estado Paraguayo".-----



..//2



-2-

RESOLUCIÓN N° 14/21/2014

POR LA QUE SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DE DESARROLLO Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO QUE SE APLICARÁN PARA EL DESARROLLO Y LA GESTIÓN DE LOS FUNCIONARIOS DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE AERONÁUTICA CIVIL.-----

EL PRESIDENTE DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE AERONÁUTICA CIVIL

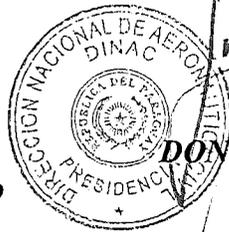
RESUELVE:

- Art. 1°** Aprobar, las Políticas de Desarrollo y Gestión del Talento Humano, de la Dirección Nacional de Aeronáutica Civil – DINAC, las que se enuncian en los anexos y forman parte de la presente resolución.-----
- Art. 2°** Disponer, la implementación de las Políticas de Desarrollo y Gestión del Talento Humano, a partir de su publicación respectiva.-----
- Art. 3°** La Gerencia de Recursos Humanos, 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, notificando a su vez, a las áreas afectadas.-----
- Art. 4°** La vigencia de las Políticas de Desarrollo y Gestión del Talento Humano, será a partir de su publicación correspondiente.-----
- Art. 5°** La Subdirección de Administración y Finanzas, se encargará de publicar la presente Política de Desarrollo y Gestión del Talento Humano en la Página Web de la Institución.-----
- Art. 6°** Comunicar, a quienes corresponda y cumplida, archivar.-----



BEATRIZ G. ROMERO AQUINO
Secretaria General Int.

BRA/lc



DON LUIS MANUEL AGUIRRE MARTÍNEZ
Presidente

DIRECCION NACIONAL DE AERONAUTICA CIVIL - DINAC
 MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -
 COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATEGICO

COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL

ESTANDAR: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

FORMATO: FORMATO PARA LA FORMULACION DE POLITICAS

Nº: 18

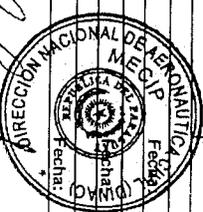
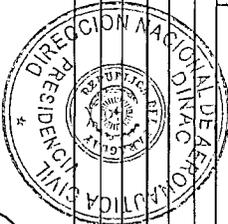
POLITICA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO

PARAMETROS DE LEY (1)	CRITERIOS DE BASE (2)	OBJETIVO DE LA POLITICA (QUE) (3)	ESTRATEGIA DE LA POLITICA (COMO) (4)	EVIDENCIADO DE LA POLITICA (5)
CONSTITUCION NACIONAL:	Mecanismos de publicidad y difusión de las practicas de gestion del talento humano	La Institucion realizara la gestion y ejercera el control de su Talento Humano con el objeto de buscar el correcto aprovechamiento de las capacidades e idoneidad para que las areas realicen sus funciones para el cumplimiento de los objetivos institucionales y sus funciones con eficiencia y eficacia.	Las acciones concretas estan definidas dentro de programas conforme a los distintos momentos, actividades y acciones que son requeridos en las funciones y responsabilidades institucionales para el cumplimiento de su plan estrategico y su competencia.	La DINAC, impulsa la Gestion del Talento Humano a través de programas que permiten el monitoreo del desempeño, la evaluacion de resultados y la difusión y comunicacion de los mismos, así como de los componentes de los programas de la Política de Desarrollo del Talento Humano, entre todos los niveles de sus funcionarios y demás involucrados, para el cumplimiento de sus funciones en forma eficaz y eficiente, atendiendo su Vision, Mision y Objetivos Estratégicos.
CONTRATO COLECTIVO	Elaborar un manual de desarrollo de talento humano			
CODIGO LABORAL	Reglamentación sobre perfiles en el area administrativa(1-17)			
LEY 1526	Diagnostico sobre el requerimiento de personal para el desarrollo de sus planes, proyectos y procesos.			
REGLAMANTACIONES DINAC R				
CONVENIOS INTERNACIONALES				
LEY 7390				
CODIGO AERONAUTICO				

Elaborado por: _____ Fecha: _____

Revisado por: _____ Fecha: _____

Aprobado por: _____ Fecha: _____



[Handwritten signature]
 Robinson Tapia

[Handwritten signature]
 Mirna Caspedes

[Handwritten signature]
 Gerente Int. Administrativo

[Handwritten signature]
 Lic. José Luis Larrangeira
 Gerente Int. Administrativo
 Dirección de Aeropuertos

[Handwritten signature]
 Ecor-Karina Ruiz
 MECIP-DINAC

[Handwritten signature]
 MARIA ROSA VILA
 GERENTE AEROPUERTOS

[Handwritten signature]
 Director MECIP-DINAC

DIRECCION NACIONAL DE AERONAUTICA CIVIL - DINAC
 MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -
 COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATEGICO

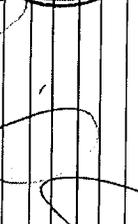
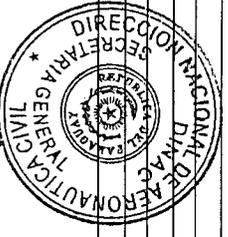
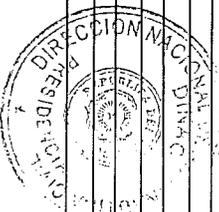
COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL
 ESTANDAR: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO
 FORMATO: FORMATO PARA LA FORMULACION DE POLITICAS
 N°: 18
 POLITICA DE DESARROLLO DE TALENTO HUMANO

PARAMETROS DE LEY (1)	CRITERIOS DE BASE (2)	OBJETIVO DE LA POLITICA (3) (QUE)	ESTRATEGIA DE LA POLITICA (4) (COMO)	ENUNCIADO DE LA POLITICA (5)
Constitucion Nacional	Mecanismos de publicidad y difusion de las practicas de gestion del talento humano	Que la Institucion cuente con herramientas eficientes y eficaces que contribuyan a la excelencia de sus servicios publicos, a traves de principios y valores como la idoneidad, capacidad, responsabilidad, transparencia y honestidad, comprometidos con el logro de los objetivos y metas institucionales.	Las acciones concretas estan definidas dentro de programas conforme a los requerimientos, disposiciones y necesidades en las funciones y responsabilidades institucionales para el cumplimiento de su plan estrategico y su ambito de competencia.	La DINAC, asume como componente fundamental de su estrategia de competitividad y excelencia, el desarrollo integral y permanente de su talento humano, cimentados en los principios y valores institucionales, articulando acciones concretas a traves de programas sistematicos y alineados al logro de los objetivos estrategicos de la institucion.
Codigo Laboral	Reglamentacion sobre perfiles en el area administrativa (17)			
LEY 1626,	Diagnostico sobre el requerimiento de personal para el desarrollo de sus planes, proyectos y procesos.			
Reglamentaciones DINAC R				
Convenios Internacionales				
LEY 7390				
Codigo Aeronautico				

Elaborado por:

Revisado por:

Aprobado por:



Lic. Gustavo Jara
 MECIP - DINAC

[Signature]
 Hirma Céspedes
 Gerente Administrativo Int.
 DINAC

[Signature]
 Gerente Administrativo Int.
 DINAC

[Signature]
 Lic. José Luis Varangera
 Gerente Int. Administrativo
 Dirección de Aeropuertos

[Signature]
 Lic. Gustavo Jara
 MECIP - DINAC

[Signature]
 Lic. Gustavo Jara
 MECIP - DINAC

JIRECO JN NACIONAL DE AERONAUTICA CIVIL - DINAC
MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO

COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL

ESTÁNDAR: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

FORMATO: FORMATO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS

Nº: 19

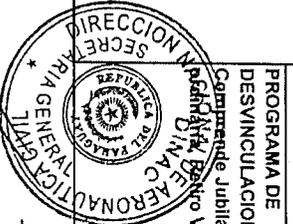
TEMA DE LA POLÍTICA (1)	ENUNCIADO DE LA POLÍTICA (2)	ALCANCE (3)	RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN (4)	RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO (5)
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	La Dinac, asume como componente fundamental de su estrategia de competitividad y excelencia, el desarrollo integral y permanente de su talento humano, cimentados en los principios y valores institucionales, articulando acciones concretas a través de programas sistematizados y alineados al cumplimiento de los objetivos estratégicos en la institución, de manera a afrontar con éxito las situaciones cambiantes del entorno.	PROGRAMA DE PLANIFICACION: Comprende Planeación, Seguimiento y control de la gestión y Evaluación de resultados	1- GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS. 2- AREAS INVOLUCRADAS DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.	COMITÉ DE CONTROL INTERNO, EQUIPO MECIP, AUDITORIA INTERNA
		PROGRAMA DE INGRESO: Comprende Selección, Incorporación y Promoción.	1- GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS. 2- AREAS INVOLUCRADAS.	COMITÉ DE CONTROL INTERNO, EQUIPO MECIP, AUDITORIA INTERNA
	PROGRAMA DE INDUCCIÓN: comprende Inducción, Reinducción y Entrenamiento.		1- GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS. 2- AREAS INVOLUCRADAS. 3- INAC	COMITÉ DE CONTROL INTERNO, EQUIPO MECIP, AUDITORIA INTERNA

Lic. Miguel Ángel Zorrilla M.
 Gerente Administrativo Int.
 INAC

Lic. Miguel Ángel Zorrilla M.
 Gerente Administrativo Int.
 INAC

Abelardo J. M. Estigarribia
 Gerente Administrativo - SAVSEC
 DINAC

<p>GRAMA DE CAPACITACION: Comprende Primer empleo, Nivelacion y Especializacion.</p>	<p>1- GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS. 2- INAC</p>	<p>COMITÉ DE CONTROL INTERNO, EQUIPO MECIP, AUDITORIA INTERNA</p>
<p>PROGRAMA DE EVALUACION: Comprende Evaluacion de gestion y Evaluacion de desempeño.</p>	<p>1- GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS. 2- AREAS INVOLUCRADAS.</p>	<p>COMITÉ DE CONTROL INTERNO, EQUIPO MECIP, AUDITORIA INTERNA</p>
<p>PROGRAMA MOTIVACIONAL: Comprende Bienestar, Incentivo</p>	<p>1- GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS.</p>	<p>COMITÉ DE CONTROL INTERNO, EQUIPO MECIP, AUDITORIA INTERNA</p>
<p>PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL: Comprende Higiene ocupacional, Seguridad ocupacional, Medicina del Trabajo.</p>	<p>1- GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS. 2- AREAS INVOLUCRADAS.</p>	<p>COMITÉ DE CONTROL INTERNO, EQUIPO MECIP, AUDITORIA INTERNA</p>
<p>PROGRAMA DE DESVINCULACION: Comprende Jubilacion y Retiro Voluntario</p>	<p>1- GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS.</p>	<p>COMITÉ DE CONTROL INTERNO, EQUIPO MECIP, AUDITORIA INTERNA</p>



[Signature]
Elic Miguel A. Zorrilla M.
Gerente Administrativo Int.
INAC

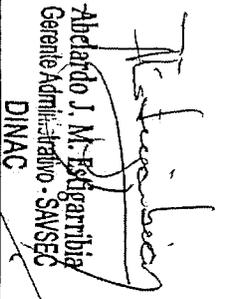
[Signature]
Abelardo J. M. Estigarribia
Gerente Administrativo - SANSEC
DINAC

[Signature]

[Signature]

G E S T I O N D E L T A L E N T O

<p>La Dinac, Im 1 la gestion del Talento Humano a traves de programas que permiten el monitoreo del desempeño, la evaluacion de resultados, y la difusion y comunicacion de los mismos; así como de los componentes de los programas de las politicas de desarrollo del talento humano, entre todos los niveles de sus funcionarios y demas involucrados, para el cumplimiento de sus funciones en forma eficaz y eficiente, atendiendo su Vision, Mision y Objetivos Estrategicos.</p>	<p>PROGRAMA DE GESTION DE PERSONAS: Comprende Banco de datos, Registro de Asistencia, Asignaciones y beneficios.</p>	<p>1- GCIA. RR.HH 2- DPTO. DE ADM. DE PERSONAL. 3- DPTO PROCESO Y VALIDACION DE DATOS.</p>	<p>COMITÉ DE CONTROL INTERNO, EQUIPO MECIP, AUDITORIA INTERNA, GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS.</p>
<p>PROGRAMA DE CONTROL: Comprende Control de Asistencia y cumplimiento de funciones, Control de cumplimiento de reglamentacion tecnica, Control de cumplimiento de normas y reglamentaciones administrativas.</p>	<p>PROGRAMA DE PUBLICIDAD Y DIFUSION: Comprende Informacion oficial, Informacion operativa, Socializacion de Interes Institucional.</p>	<p>1- GCIA. DE RR.HH. 2- AREAS INVOLUCRADAS.</p>	<p>COMITÉ DE CONTROL INTERNO, EQUIPO MECIP, AUDITORIA INTERNA, GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS.</p>
<p>Lic. Gustavo Jara MECIP - DINAC</p>	<p>Lic. Karina Ruiz MECIP - DINAC</p>	<p>Lic. Miguel A. Zorrilla M. Gerente Administrativo Int. INAC</p>	<p>Abelardo J. M. Esquivarria Gerente Administrativo - SANSSEC DINAC</p>
<p>Elaborado por: _____ Fecha: _____</p>			
<p>Revisado por: Lic. Mariana Jimenez Vda. de Toffoletti Gerente Int. Fecha: _____</p>			
<p>Aprobado por: Gerencia Administrativa - DAC Fecha: _____</p>			



Handwritten signatures and initials at the top of the page.