

RESOLUCIÓN N° 790 /2023

POR LA QUE SE APRUEBA LA “POLÍTICA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO” DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE AERONÁUTICA CIVIL, EN SU REVISIÓN 02.-----

Asunción, 19 de Diciembre de 2023

VISTO: El Memorándum MECIP N° 57/2023 de la Coordinación MECIP, la providencia de la Subdirección de Planificación (Expdte. DINAC N° 202995); y,-----

CONSIDERANDO: Que la Coordinación MECIP remite la “Política de Gestión de Talento Humano” de la DINAC, revisado y actualizado conforme a lo establecido en la NRM MECIP:2015, en coordinación con la Coordinación General de Talento Humano como unidad responsable la gestión de dicha Política, con el propósito de asegurar su pertinencia enmarcada dentro de los procesos de selección, inducción, reinducción, formación, capacitación, evaluación de desempeño, compensación, bienestar social, desvinculación de funcionarios y personal contratado de la Institución.-----

Que, dicha Política fue socializada con todas las unidades de la Institución para su análisis, a fin presentar sugerencias de cambios o ajustes y su tratamiento en reunión del Equipo Técnico MECIP, en fecha 12 de octubre de 2023, con la aprobación respectiva. -----

Que, el Comité de Control Interno – Alta Dirección Institucional, en reunión de fecha 23 de noviembre 2023, aprueba la “Política de Gestión de Talento Humano” de la DINAC en su revisión 02, y autoriza la presunción de los trámites respectivos para la validación del mismo.-----

Que, la Subdirección de Planificación eleva el expediente para su consideración.---

POR TANTO: De conformidad con las atribuciones conferidas 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 de Talento Humano” de la Dirección Nacional de Aeronáutica Civil, en su revisión 02.-----

Artículo 2° Establecer que la frecuencia de revisión de la Política aprobada en el Artículo 1° se realice cada dos (2) años, para asegurar su efectividad y pertinencia. -----

Artículo 3° Encomendar a la Coordinación General de Talento Humano y la Coordinación MECIP, la difusión por los canales de comunicación Institucional de la Política aprobada en el Artículo 1° de la presente Resolución. -----

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

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

Es Cópia fiel del Original



Daniel A. Báez Argaña
Secretario General

Dirección Nacional de Aeronáutica Civil



DINAC

REPÚBLICA DEL PARAGUAY

DIRECCIÓN NACIONAL DE AERONÁUTICA CIVIL

**“POLÍTICA DE GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO”
DINAC**

Esta edición fue aprobada por Resolución N°/2023. -

SEGUNDA REVISION – AÑO 2023

	DIRECCIÓN NACIONAL DE AERONÁUTICA CIVIL – DINAC POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	TTHH
		Revisión: 02
		Pág.: 2 de 10
		Fecha:

INDICE

CONTENIDO	PAGINA
• Generalidades	03
• Introducción	04
• Marco Normativo	05
• Objetivos de la Política de Gestión del Talento Humano	06
• Política General	06
• Planeación	06
I. Gestión del Empleo	06
I.1 Selección	06
I.2 Inducción	07
II. Gestión del Desarrollo del Personal	07
II.1 Reinducción	07
II.2 Evaluación de Desempeño	07
II.3 Capacitación y Formación	08
II.4 Carrera Técnica/Operativa/Administrativa	08
III. Gestión de la Seguridad y Desarrollo del Bienestar	08
IV. Gestión de las Remuneraciones y Compensaciones	08
V. Gestión de la Desvinculación / Retiro	09
V.1 Desvinculaciones	09
V.2 Planes de Retiro	09
VI. Vigencia, Divulgación y Reforma	09
VI.1 Vigencia	09
VI.2 Divulgación	09
VI.3 Reforma	09

Aprobado por:	Resolución N°	Fecha:
---------------	---------------------	--------------

	DIRECCIÓN NACIONAL DE AERONÁUTICA CIVIL – DINAC POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	TTHH
		Revisión: 02
		Pág.: 3 de 10
		Fecha:

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. 1º, 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, para la satisfacción de los usuarios y clientes de la institución.

VISIÓN

Ser un ente público de excelencia, que busca anticiparse a los cambios de la industria y garantizar las mejores condiciones para el desarrollo seguro, ordenado, regular, eficiente, sostenible y sustentable de la aviación civil y de la meteorología e hidrología.

Aprobado por:	Resolución N°	Fecha:
---------------	---------------------	--------------

	DIRECCIÓN NACIONAL DE AERONÁUTICA CIVIL – DINAC POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	TTHH
		Revisión: 02
		Pág.: 4 de 10
		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 Organización de la Aviación Civil (OACI).

Aprobado por:	Resolución N°	Fecha:
---------------	---------------------	--------------

	DIRECCIÓN NACIONAL DE AERONÁUTICA CIVIL – DINAC POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	TTHH
		Revisión: 02
		Pág.: 5 de 10
		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) Ley N° 213/93 “Que establece el Código del Trabajo”
- l) Decreto N° 962/08 “Que aprueba la implementación del MECIP (Modelo Estándar de Control Interno) para Entidades Públicas del Paraguay
- m) 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”.
- n) 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 Control Interno del Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay MECIP 2015, a partir de la fecha de la presente Resolución”
- o) La presente enunciación es de carácter meramente enunciativo, pero no limitativo

Aprobado por:	Resolución N°.....	Fecha:
---------------	--------------------	--------------

	DIRECCIÓN NACIONAL DE AERONÁUTICA CIVIL – DINAC POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	TTHH
		Revisión: 02
		Pág.: 6 de 10
		Fecha:

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 de conformidad a las funciones y responsabilidades definidas para cada puesto.
- Mejorar los niveles de calidad de vida del personal.
- Generar satisfacción, compromiso y sentido de pertenencia.
- Construir una cultura de calidad en la prestación de los servicios.
- Contribuir efectivamente al logro de los objetivos institucionales.

POLÍTICA GENERAL

El Presidente de la Dirección Nacional de Aeronáutica Civil – DINAC, en el ámbito de sus competencias y del marco de la Misión de la Institución, declara que, en forma coordinada entre las diferentes Direcciones de servicios y unidades de la institución, aunar esfuerzos para:

Establecer, mantener, estrategias, procesos, planes y programas de instrucción para cada puesto del personal en virtud de la Visión Institucional, que contribuyan al desarrollo de competencias y actitudes del personal en las diferentes áreas, para que las tareas, servicios y actividades desarrolladas sean eficaces, sustentables y de mejora continua, promoviendo y garantizando íntegramente la seguridad operacional.

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

PLANEACIÓN

Con el fin de garantizar la eficacia y eficiencia de la gestión del talento humano, la DINAC realizará la evaluación de necesidades prioritarias, cuantitativas y cualitativas del talento humano y la dotación de los mismos, a corto, mediano y largo plazo, teniendo en cuenta el propósito misional, los planes y programas, compromisos nacionales e internacionales, la estrategia organizativa, el modelo de operación por procesos, la naturaleza de los puestos de la entidad, sus dependencias, y los recursos financieros disponibles de conformidad a los manuales de organización y funciones pertinentes y vigentes.

Aprobado por:	Resolución N°	Fecha:
---------------	---------------------	--------------

	DIRECCIÓN NACIONAL DE AERONÁUTICA CIVIL – DINAC POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	TTHH
		Revisión: 02
		Pág.: 7 de 10
		Fecha:

I. GESTIÓN DEL EMPLEO

I.1 SELECCIÓN

Con el objeto de contar con el personal idóneo, calificado, competente y comprometido, la DINAC utilizará como forma de ingreso de personas, el proceso de selección a través de Concursos Públicos de Oposición y Concurso de Méritos, de conformidad a las disposiciones legales y reglamentarias vigentes en el ámbito de la función pública, que garanticen principios de transparencia, igualdad, publicidad, eficacia y eficiencia, objetividad e imparcialidad, inclusiva y no discriminativa, economía procedimental, control administrativo y legalidad, para incorporar servidores públicos en la institución.

I.2 INDUCCIÓN

Con el fin de orientar e integrar al 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

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

Las evaluaciones de desempeño proporcionan informaciones valiosas sobre el rendimiento y la actitud de los funcionarios evaluados que constituyen una herramienta fundamental para la toma de decisiones institucionales.

La DINAC realizará evaluación del desempeño en forma periódica, bajo los principios rectores que regirán las actuaciones del proceso de evaluación de la institución: igualdad,

Aprobado por:	Resolución N°.....	Fecha:
---------------	--------------------	--------------

	DIRECCIÓN NACIONAL DE AERONÁUTICA CIVIL – DINAC POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	TTHH
		Revisión: 02
		Pág.: 8 de 10
		Fecha:

mérito, eficacia, transparencia, objetividad e imparcialidad y validez, a través de la herramienta propuesta por el Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional para su implementación.

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 lo 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 conformidad con las disposiciones legales vigentes y las normativas nacionales e internacionales. Para ello los funcionarios 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

Atendiendo la complejidad, la alta especialización de que son requeridos en el ámbito del cumplimiento de funciones, 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.

A través de dicha carrera se promoverá las acciones necesarias para la transferencia de conocimiento y experiencia de los Talentos Humanos próximos a jubilarse, a fin de aprovechar toda experiencia acumulado por los años de servicios prestados en cada área.

III. GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y DESARROLLO DEL BIENESTAR

Con el fin de velar por el bienestar de los funcionarios en la DINAC, se promoverán acciones orientados a forjar las habilidades blandas del talento humano, que demuestren el compromiso de la institución en materia de salud, seguridad, desarrollo integral y bienestar social para impulsar la confianza y fomentar las políticas de inclusión laboral de grupos vulnerables en la institución.

IV. GESTIÓN DE LAS REMUNERACIONES Y COMPENSACIONES

Promover una justa y equitativa remuneración de los funcionarios, 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 Gastos de la Nación del ejercicio

Aprobado por:	Resolución N°.....	Fecha:
---------------	--------------------	--------------

	DIRECCIÓN NACIONAL DE AERONÁUTICA CIVIL – DINAC POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	TTHH
		Revisión: 02
		Pág.: 9 de 10
		Fecha:

fiscal vigente, previa elaboración de 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 los procedimientos pertinentes 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 de acogerse al 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

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:	Resolución N°.....	Fecha:
---------------	--------------------	--------------