



CONSEJO DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE TRANSPORTE
RESOLUCIÓN N° 1.476 DE 19 DE SETIEMBRE DEL 2024
ACTA N° 19

**POR LA CUAL SE APRUEBA LA VERSIÓN 2 DE LA POLÍTICA GENERAL DE GESTIÓN DE TALENTOS HUMANOS DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE TRANSPORTE. -----**

**VISTO:** El memorándum D.G.M.E.I.I. N° 79/2024 de fecha 11 de setiembre de 2024, por medio del cual la Dirección General Modernización e Innovación Institucional, elevó a consideración de la máxima autoridad institucional el proyecto para la aprobación de la Versión 2 de la Política General de Gestión de Talentos Humanos de la Dirección Nacional de Transporte, y;-----

**CONSIDERANDO:** La Ley N° 1.590/2000 que en su artículo 12° crea la Dirección Nacional de Transporte, como ente descentralizado con personería jurídica de derecho público, encargada de la regulación del transporte terrestre nacional e internacional.-----

El artículo 13°, inciso a) de la Ley N° 1.590/2000, establece que: “...establecer políticas y delineamientos técnicos para los niveles de transporte: municipal, metropolitano, departamental, nacional e internacional”.-----

El artículo 14° del mismo cuerpo legal establece que: “La máxima autoridad de la Dirección Nacional de Transporte será el Consejo. El presidente del Consejo será designado por el Poder Ejecutivo y ejercerá además la función de Director Nacional de Transporte.”.-----

El Decreto N° 962/08 “Por el cual se establece las disposiciones legales y administrativas que reglamentan la implementación de la Ley N° 1535/99, “De Administración Financiera del Estado y el funcionamiento del Sistema Integrado de Administración Financiera”, que aprueba y adopta el Modelo Estándar de Control Interno para las entidades públicas del Paraguay (MECIP), como sistema de control y evaluación.-----

La necesidad de actualizar los actos administrativos que garanticen el fiel cumplimiento de los procedimientos para la implementación de las Normas de Requisitos Mínimos – NRM, MECIP-2015, en virtud a lo que recomienda la Contraloría General de la Republica en la Resolución CGR N° 377/2016 Por la cual se adopta la norma de requisitos mínimos para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar de Control Interno para las Instituciones Públicas del Paraguay – MECIP-2015, en su anexo señala: “El objetivo de esta norma es definir qué es lo que se debe hacer para asegurar un adecuado nivel de control interno, dejando en manos de las instituciones la responsabilidad de decidir “como” esos requisitos será alcanzados...”; asimismo, expresa que: “...La Política de Control interno debe ser aprobado por la Máxima Autoridad Institucional, a través de un acto administrativo...”-----

Que la Contraloría General de la República, en virtud de la Resolución CGR N° 425, de fecha 9 de mayo de 2008, adoptó para los efectos de la evaluación al Control Interno de las entidades fiscalizadas a partir del año 2009, el Modelo de Control Interno (MECIP) desarrollado para entidades públicas del Paraguay.-----

Que, la Contraloría General de la República, en virtud de la Resolución CGR N° 425, de fecha 9 de mayo de 2008, adoptó para los efectos de la evaluación al Control Interno de las



Ing. Jacqueline Paola Franco J.  
Secretaria Ejecutiva del Consejo  
Dirección Nacional de Transporte



Luis Fernando González O.  
Presidente del Consejo  
Dirección Nacional de Transporte



CONSEJO DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE TRANSPORTE
RESOLUCIÓN N° 1.476 DE 19 DE SETIEMBRE DEL 2024
ACTA N° 19

**POR LA CUAL SE APRUEBA LA VERSIÓN 2 DE LA POLÍTICA GENERAL DE GESTIÓN DE TALENTOS HUMANOS DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE TRANSPORTE. -----**

entidades fiscalizadas a partir del año 2009, el Modelo de Control Interno (MECIP) desarrollado para entidades públicas del Paraguay.-----

Que la Resolución AGPE N° 326/2019 «*Por la cual se adopta la Norma de Requisitos Mínimos y la matriz de evaluación para un sistema de control interno del Modelo Estándar del Control Interno para instituciones públicas del Paraguay MECIP:2015*» de la Auditoría General del Poder Ejecutivo establece en su artículo 2° que los organismos y entidades dependientes del Poder Ejecutivo adopten la Norma de Requisitos Mínimos para el Sistema de Control Interno del Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay - MECIP:2015.-----

Que el Comité de Control Interno (Nivel Directivo) de la Dirección Nacional de Transporte, lo trató en su reunión de fecha 10 de setiembre 2024 y dio su conformidad para su aprobación, según Acta N° 02/2024. Sugirió la remisión a la Dirección General de Asuntos Jurídicos y su implementación mediante Acto Administrativo de la Máxima Autoridad Institucional.-----

El memorándum D.G.A.J. N° 500/2024 de fecha 12 de setiembre de 2024 de la Dirección General de Asuntos Jurídicos, por la que concluyó y recomendó: "*Por lo expuesto, esta Dirección General, no encuentra impedimentos legales, para la prosecución de los trámites, a fin de poner a consideración del Consejo de la Dirección Nacional de Transporte, los borradores de resoluciones adjuntos al presente*".-----

Que el tema en cuestión fue tratado y aprobado por el Consejo de la Dirección Nacional de Transporte en la 19 Reunión Ordinaria de fecha 19 de setiembre de 2024.-----

**POR TANTO; EL CONSEJO DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE TRANSPORTE EN USO DE SUS ATRIBUCIONES CONFERIDAS POR LA LEY N° 1.590/2000 Y SUS REGLAMENTACIONES, RESUELVE:-----**

- Art. 1)** **Aprobar** la actualización de la Política General de Gestión de Talentos de la Dirección Nacional de Transporte, Versión 2, cuyo documento en anexo forma parte de la presente resolución.-----
- Art. 2)** **Encargar** a la Dirección General de Gestión de Talentos Humanos, el fiel cumplimiento de las Política aprobada en el artículo anterior en coordinación con todas las Direcciones Generales y dependencias de la Dirección Nacional de Transporte.-----
- Art. 3)** Dejar sin efecto la Resolución CD N° 195/2012 y la Resolución DN N° 401/2019, y cualquier disposición contraria a la presente resolución.-----





CONSEJO DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE TRANSPORTE
RESOLUCIÓN N° 1.476 DE 19 DE SETIEMBRE DEL 2024
ACTA N° 19

**POR LA CUAL SE APRUEBA LA VERSIÓN 2 DE LA POLÍTICA GENERAL DE GESTIÓN DE TALENTOS HUMANOS DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE TRANSPORTE. -----**

**Art. 4)** Encargar a la Dirección General de Gestión de Talentos Humanos, con el apoyo la Dirección de Comunicación Institucional en coordinación con la Dirección General de Modernización, la socialización la Política aprobada a todos los funcionarios de la Institución, por todos los modos y plataformas de comunicación existente.-----

**Art. 5)** La presente resolución será refrendada por el Presidente y la Secretaria Ejecutiva del Consejo, de conformidad a la Resolución CD N° 98 de fecha 17 de marzo de 2015.-----

**Art. 6)** Comunicar a quienes corresponda y cumplido archivar -----



*Ing. Jacqueline Raola Franco*  
Secretaria Ejecutiva del Consejo  
Dirección Nacional de Transporte



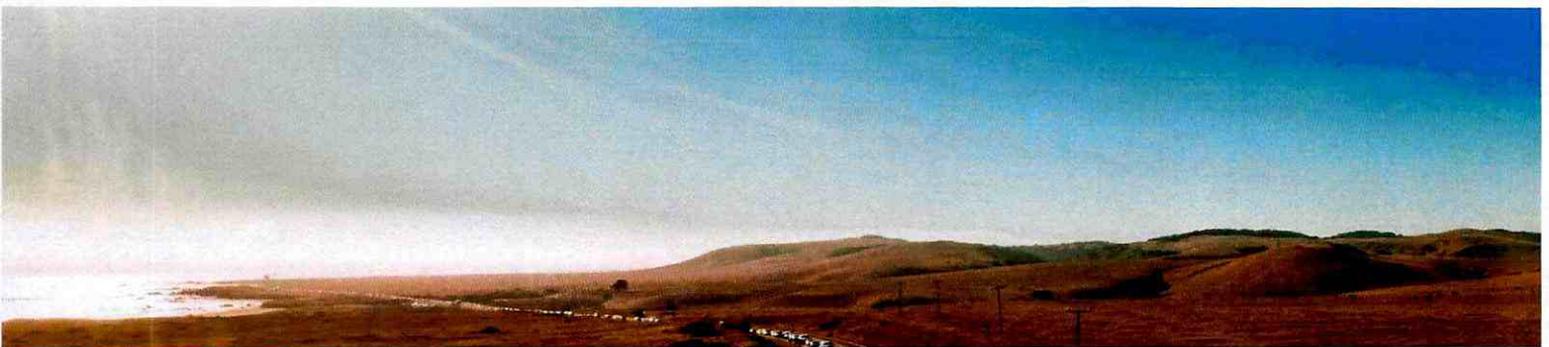
*Lic. Luis Fernando González O.*  
Presidente del Consejo  
Dirección Nacional de Transporte





DIRECCIÓN NACIONAL DE  
**TRANSPORTE**  
PARAGUAY

PARAGUÁI  
**MBA'YRUGUATA**  
TETĀYGUA MOAKĀHAPAVĒ



# POLITICA GENERAL DE TALENTO HUMANO



*Jacqueline Paola Franco*  
**Ing. Jacqueline Paola Franco J.**  
Secretaria Ejecutiva del Consejo  
Dirección Nacional de Transporte



*Luis Fernando González O.*  
**Lic. Luis Fernando González O.**  
Presidente del Consejo  
Dirección Nacional de Transporte

 DIRECCIÓN NACIONAL DE TRANSPORTE PARAGUAY PARAGUÁI MBA'YRUGUATA TETÁYGUA MOAKÁHAPAVÉ	<b>POLÍTICA GENERAL DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: <b>02</b>
		Resol. CD N° 1476
Código: <b>PG-THU-04</b>		Vigencia: 19/09/2024
		Página <b>2</b> de <b>6</b>

## GENERALIDADES

Las Políticas se establecen para asegurar que las funciones se desempeñen de acuerdo a los objetivos deseados. Las mismas guían y trazan el camino para las acciones que se van a realizar y ayudan a encauzar los compromisos institucionales.

Las Políticas Generales de Talento Humano de la Dirección Nacional de Transporte (DINATRAN), son guías basadas en la Misión, Visión, Valores, Estrategias institucionales y en la cultura de la institución vigente en cuanto a la gestión de personas. Constituyen la base para una gestión eficaz de las personas dentro de la misma.

La Política General de Talento Humano se encuentra orientada al cumplimiento de los procesos de Selección, Inducción, Reinducción, Formación, Capacitación, Evaluación del Desempeño, Compensación, Bienestar Social y Desvinculación de los funcionarios, entre otros.

Es parte de las tareas de difusión y conocimiento de la Política en todos los niveles de la institución, de modo en que tanto las políticas, como el desarrollo del talento humano, se encuentren enmarcados bajo los valores de **igualdad, imparcialidad, economía, eficiencia, eficacia, integridad y transparencia.**

## CONSIDERACIONES

- ❖ La Política de Talento Humano se encuentra basada en las Leyes y Normativas vigentes en la República del Paraguay, que son de similar competencia.
- ❖ La Política de Talento Humano será revisada anualmente, para asegurar que se encuentran en forma pertinente a los cambios surgidos en la institución.
- ❖ La Política de Talento Humano será aprobada por la Máxima Autoridad Institucional, previa validación de la Dirección General de Gestión del Talento Humano de la Institución.

## LINEAMIENTOS GENERALES

### 1. Planeación del Talento Humano

La Dirección Nacional de Transporte (DINATRAN) incorpora la planeación del Talento Humano basada en el Plan Estratégico Institucional (PEI), considerando el Plan Operativo Anual (POA), el Presupuesto Anual de la Institución, y los Programas y Proyectos a ser desarrollados en las áreas Estratégicas, Misionales, de Apoyo y Evaluación, dependientes de la DINATRAN, de tal forma a que los mismos sean realizados de manera eficiente y asertiva.

La DINATRAN desarrollará un plan para la carrera administrativa de los funcionarios, invirtiendo en el diseño de los modelos e instrumentos para garantizar el derecho a promoción de los mismos, conforme a las normativas vigentes.

### 2. Selección de Talento Humano

La Dirección Nacional de Transporte (DINATRAN) dispone de procesos de Selección e Incorporación de Personas en puestos de trabajo mediante concursos previa autorización


  
**Ing. Jacqueline Paola Franco J.**  
 Secretaria Ejecutiva del Consejo  
 Dirección Nacional de Transporte


  
**Lic. Luis Fernando González O.**  
 Presidente del Consejo  
 Dirección Nacional de Transporte

 DIRECCIÓN NACIONAL DE TRANSPORTE PARAGUAY	PARAGUAI MBA'YRUGUATA TETÁYGVÁ MOAKÁHAPAVÉ	<b>POLÍTICA GENERAL DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: <b>02</b>
		Código: <b>PG-THU-04</b>	Resol. CD N° 1476  Vigencia: 19/09/2024
			Página <b>3</b> de <b>6</b>

del Viceministerio de Capital Humano de Gestión Organizacional (VCHGO), acorde a sus necesidades y a los requerimientos del cargo, basado en perfiles /competencias laborales, formación académica, suscripción de compromisos con la Institución por resultados y medición del desempeño laboral; todo ello para dar cumplimiento de los principios al mérito, igualdad, publicidad, transparencia, imparcialidad, confianza, eficiencia y eficacia en el proceso selectivo.

La Dirección Nacional de Transporte (DINATRAN) se encuentra enmarcado a las reglamentaciones vigentes, con relación a los procesos de selección por concursos.

La Dirección Nacional de Transporte (DINATRAN) incorpora a sus Políticas de Gestión del Talento Humano los siguientes tipos de selección:

- ❖ Concurso Público de Oposición.
- ❖ Concurso de Oposición Interno Institucional e Interinstitucional.
- ❖ Concurso de Oposición – Desprecarización Laboral.
- ❖ Concurso de Méritos.
- ❖ Concurso de Méritos – Metodología Dual.

### **3. Inducción y Reinducción del Talento Humano**

La Dirección Nacional de Transporte (DINATRAN) cuenta con las herramientas necesarias, que puedan asegurar una comunicación efectiva a los funcionarios que se hallan relacionadas a su estructura organizacional, cargos, perfil de puestos de trabajo e informaciones específicas sobre las funciones correspondientes a la institución, a través de procesos de inducción y reinducción permanentes y cuando las circunstancias así lo requieran.

Todo funcionario que ingrese a la institución, recibirá inducción por medio del procedimiento de Inducción y estará a cargo de la Dirección General de Gestión de Talento Humano.

Los funcionarios recibirán inducción en una jornada a desarrollarse en el lugar del trabajo, estando a cargo del responsable designado de la Dirección General de Gestión de Talento Humano. La inducción se realizará con materiales de apoyo para dicho efecto.

En todo el procedimiento de inducción, los responsables de llevar adelante las jornadas, comunicarán a los nuevos funcionarios la misión, visión, los objetivos, los principios éticos y valores de la institución. Se le proporcionará al nuevo funcionario/a, la Política de Talento Humano, Manual de Funciones vigente al cargo correspondiente y los Manuales de Procesos y Procedimientos.

La jefatura de Bienestar Social y Capacitación del Personal coordinará la reinducción a los funcionarios, quedando como responsabilidad de cada área, la designación de un referente para la realización de tal actividad. La reinducción deberá desarrollarse durante el ejercicio fiscal, a través de una reunión general o mediante medios de difusión digital.

### **4. Formación / Capacitación del Talento Humano**

La Dirección Nacional de Transporte (DINATRAN) promueve el desarrollo integral y el crecimiento de las competencias de sus funcionarios, según especificaciones de cada


  
 Ing. Jacqueline Paola Franco  
 Secretaria Ejecutiva del Consejo  
 Dirección Nacional de Transporte


  
 Lic. Luis Fernando González O.  
 Presidente del Consejo  
 Dirección Nacional de Transporte

 DIRECCIÓN NACIONAL DE TRANSPORTE PARAGUAY	PARAGUAY MBA'YRUGUATA TETÁYGA MOAKÁHAPAVÉ	<b>POLÍTICA GENERAL DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: <b>02</b>
		Código: <b>PG-THU-04</b>	Resol. CD N° 1476
			Vigencia: 19/09/2024
			Página 4 de 6

cargo por áreas de trabajo (en áreas misionales y de apoyo), perfiles de puestos y el plantel de cargos institucional actualizado y aprobado.

La institución se compromete a facilitar todo cuanto esté a su alcance en la formación de todos y cada uno de los funcionarios/as que presten servicio en ella, principalmente, en cuanto a especializaciones para los diferentes puestos de trabajos requeridos.

Para ello, el DINATRAN promueve la formación y el desarrollo de las competencias laborales y desarrollo personal de sus talentos administrativos, técnicos y académicos, organizada por la misma institución o a través de convenios y/o acuerdos con otras instituciones especializadas o empresariales, que le permita socializar los conocimientos y habilidades adquiridos.

La formación / capacitación del Talento Humano se establecerá en el Plan de Capacitación, el cual estará a cargo de la Dirección General de Gestión de Talento Humano de la identificación anual de las necesidades y la ejecución de cada periodo, lo cual debe de estar aprobada por la Máxima Autoridad.

Para la asistencia a eventos de capacitación externa/interna, se seleccionarán a servidores (cuya función o actividad) esté relacionado directa o transversalmente con el área de especialización del evento y que estén organizados por Universidades Públicas y/o privadas, Institutos Técnicos Superiores, Institutos Superiores, o prestadores de servicios individuales, que tengan la competencia acreditadas o certificadas por el organismo correspondiente y que reúnan los requisitos establecidos.

Todo evento de capacitación (cursos, capacitación técnica, charlas, seminarios, taller, congresos, y otros eventos), a ser realizada en la institución, deberá contar con la carga horaria establecida en las reglamentaciones vigentes, y conllevar a un proceso de evaluación de la eficacia de las mismas, a fin de determinar el grado de aprovechamiento de los participantes.

## 5. Compensación del Talento Humano

La Institución dispone de una estructura salarial, que responden a los puestos de trabajos y cargos correspondientes, al rendimiento individual, los resultados obtenidos y de conformidad a prioridades y objetivos institucionales que fueron incluidas en una planificación estratégica.

Se considerarán horas extraordinarias, las que trabajen después de cumplida la jornada ordinaria de trabajo establecida en cada caso. El trabajo extraordinario no deberá sobrepasar las tres (3) horas diarias u ocho (8) horas semanales y/o conforme a las reglamentaciones vigentes que rigen la materia. Deberá estar autorizada por la Máxima Autoridad Institucional y en cada caso, por el superior jerárquico de la sección, departamento o dirección en que se requiera, e informado a la Dirección General de Gestión del Talento Humano.

## 6. Bienestar Social

La Dirección Nacional de Transporte (DINATRAN) establece las acciones necesarias para promover y mejorar el bienestar laboral de todos los funcionarios de la institución, lo cual se encontrará adecuado al presupuesto anual disponible. La Dirección General de Gestión


  
**Ing. Jacqueline Paola Franco J.**  
 Secretaria Ejecutiva del Consejo  
 Dirección Nacional de Transporte


  
**Lic. Luis Fernando González O.**  
 Presidente del Consejo  
 Dirección Nacional de Transporte

 DIRECCIÓN NACIONAL DE TRANSPORTE PARAGUAY	PARAGUAY MBA'YRUGUATA TETÁYGUA MOAKĀHAPAVÉ	<b>POLÍTICA GENERAL DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: <b>02</b>
		Código: <b>PG-THU-04</b>	Resol. CD N° 1476  Vigencia: 19/09/2024
			Página <b>5 de 6</b>

del Talento Humano realizará los trámites requeridos para que los funcionarios puedan percibir los beneficios de acuerdo a las normativas vigentes.

La DINATRAN se compromete a promover el bienestar integral y la inclusión en todos sus colaboradores.

**Permisos y Licencias:** La DINATRAN otorga a los funcionarios los tipos de permisos establecidos en su Reglamento Interno y a su vez, cumple con los permisos y licencias otorgados por el Código Laboral.

**Seguros Médico:** La DINATRAN gestiona para los funcionarios el beneficio del seguro social ofrecido por el Instituto de Previsión Social, conforme a los términos del reglamento que rige dicho instituto.

**Beneficio por Peligrosidad:** La DINATRAN promueve la otorgación de una compensación en concepto de beneficio por peligrosidad, por las condiciones y riesgos en los que se encuentran expuestos los funcionarios de las Oficinas Regionales y los Fiscalizadores en ruta, y otros puestos que así lo requieran.

## 7. Evaluación de Desempeño de Talento Humano

La Dirección Nacional de Transporte (DINATRAN) evalúa el desempeño de sus talentos en el cumplimiento de las responsabilidades inherentes a los cargos, en la identificación de valores, en el potencial observado, compromiso y el interés demostrado por los evaluados en el cumplimiento de sus objetivos y metas, así como en la superación de debilidades y en los desafíos asumidos de manera eficaz y eficientemente.

La evaluación de desempeño se realiza en el período de tiempo establecido por el Viceministerio de Capital Humano de Gestión Organizacional (VCHGO), cuya actividad corresponde realizar al funcionario con cargo de directivo o que posea funcionarios a su cargo, tanto permanentes, contratados y comisionados a la institución.

## 8. Desvinculación / Retiro de Talento Humano

La Dirección Nacional de Transporte cumple con las leyes laborales vigentes ya sea en el sector público y privado, referentes a la desvinculación, y extinción de las relaciones laborales (retiro y/o jubilación). Para ello desarrolla programas, talleres de carácter motivacional y actividades que permitan el entendimiento claro de la situación y gozar del bienestar social.

Entre las actividades desarrolladas se pueden mencionar:

- Realizar diagnósticos periódicos que permitan conocer la situación laboral de cada funcionario/a.
- Facilitar el retiro y el desarrollo de las gestiones administrativas de extinción de relaciones laborales. Organizar talleres motivacionales y lograr que la desvinculación sea lo más edificante para el funcionario/a.

El funcionario permanente de la Dirección Nacional de Transporte, terminará sus funciones por las siguientes causales establecidas en la Ley N° 1626/2000 "De la Función Pública", y complementariamente en las reglamentarias que regulen dicho proceso y que se halle vigente.


  
 Ing. *Jacqueline Paola Franco J.*  
 Secretaria Ejecutiva del Consejo  
 Dirección Nacional de Transporte  
 San Lorenzo - Paraguay


  
 Lic. *Luis Fernando González O.*  
 Presidente del Consejo  
 Dirección Nacional de Transporte  
 San Lorenzo - Paraguay

 DIRECCIÓN NACIONAL DE TRANSPORTE PARAGUAY	PARAGUAI MBA'YRUGUATA TETÁYGUA MOAKÁHAPAVÉ	<b>POLÍTICA GENERAL DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: <b>02</b>
		Código: <b>PG-THU-04</b>	Resol. CD N° 1476  Vigencia: 19/09/2024
			Página <b>6</b> de <b>6</b>

El personal contratado terminará sus funciones por vencimiento de vigencia de su contrato, causas justificadas de rescisión de contrato, por voluntad unilateral del empleador o empleado, de conformidad a las cláusulas contractuales y las disposiciones legales vigentes.

## 9. Traslados

El funcionario de la Dirección Nacional de Transporte (DINATRAN) puede ser trasladado por razones de servicio a un cargo a otro de igual o similar categoría y remuneración. Asimismo, podrá ser trasladado a otra institución, como también, la DINATRAN recibir a un funcionario de otra institución, todo ello enmarcado en lo establecido en la Ley N° 1.626 de la Función Pública y en las reglamentaciones vigentes.

## 10. Vacaciones

La Institución garantiza el goce del periodo de vacaciones anuales remuneradas correspondientes a los funcionarios, luego de cada año de trabajo continuo de la siguiente manera:

- De 1 a 5 años de antigüedad: 12 días hábiles
- De 6 a 10 años de antigüedad: 18 días hábiles
- De 11 años en adelante: 30 días hábiles

La duración mínima del periodo vacacional a ser autorizado será de seis días hábiles corridos.

El superior jerárquico anualmente deberá presentar el cronograma de vacaciones del personal a su cargo, en la fecha dispuesta por circular emanada por la Dirección General de Gestión del Talento Humano el cual será analizado por dicha área. En caso que haya modificaciones del cronograma propuesto, a solicitud del funcionario o de los Directores de cada área, deberán ser comunicados a la Dirección General de Gestión del Talento Humano y autorizadas por resolución de la MAI.

Es responsabilidad de los Directores y Jefes de Departamentos, el correcto desempeño de las actividades del funcionario en las dependencias a su cargo, así como también en el cumplimiento de las jornadas laborales. Deberá comunicar a la Dirección General de Gestión del Talento Humano la falta presunta cometida por el funcionario en el cumplimiento de sus funciones.

## 11. Sanciones

Las sanciones a ser efectuadas por incumplimientos se encuentran enmarcados en lo establecido en el Reglamento Interno de la Institución.

Serán aplicadas sanciones disciplinarias a los funcionarios por las faltas leves y graves incurridas conforme a las Ley N° 1.626 de la Función Pública y en las reglamentaciones vigentes.

Para la instrucción de sumario administrativo, se aplicará lo previsto en la Ley N° 1.626 de la Función Pública y en las reglamentaciones vigentes.



Ing. Jacqueline Paola Franco J.  
Secretaría Ejecutiva del Consejo  
Dirección Nacional de Transporte



Lic. Luis Fernando González O.  
Presidente del Consejo  
Dirección Nacional de Transporte