Consejo de la Dirección Nacional de Transporte

RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DE LA DINATRAN Nº 219.-

POR LA CUAL SE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO PARA EVALUAR, DISEÑAR E IMPLEMENTAR LOS ACUERDOS Y COMPROMISOS ÉTICOS EN LA DIRECCIÓN NACIONAL DE TRANSPORTE (DINATRAN).-

San Lorenzo, 31 de mayo de 2011.

VISTO: *La presentación realizada por el Coordinador General para la Implementación del MECIP en la DINATRAN, según Memorándum Nº 95, de fecha 24 de mayo de 2011, a través del cual solicita el establecimiento de parámetros y procedimientos para la evaluación diseño e implementación de Acuerdos y Compromisos Éticos, en la institución.*

Que, el planteamiento establece la realización de un Diagnóstico que permita identificar el estado de las prácticas éticas al interior de la DINATRAN y establecer las necesidades de diseño o ajuste a la implementación del Estándar de Control; y,

Que, para el efecto se precisa definir criterios bases del diseño e implementación, para lo cual se presentan bases conceptuales, las metodologías y los instrumentos necesarios para su implementación, que permitan: ***Diseñar el Estándar*** *que contenga Referente Ético;* ***Desarrollar una Estrategia*** *para la Gestión Ética; Realizar un* ***Seguimiento y Evaluación*** *y constituir un* ***Comité de Ética.***

CONSIDERANDO: *Que es necesario seguir avanzando en la implementación del MECIP, en la DINATRAN, el Comité de Control Interno, en su VII Reunión realizada en fecha 24 de mayo de 2011, analizó los procedimientos y las estrategias a ser utilizadas para la Implantación del Estándar de Acuerdos y Compromisos Éticos.*

Que, el Plan de Trabajo de Implementación del MECIP, establece como prioridad el desarrollo de cuatro Estándares de Control, y que el primero de ellos corresponde al de ***Acuerdos y Compromisos Éticos****.*

Que, la Resolución del Consejo de la DINATRAN Nº 337 de fecha 26 de octubre de 2009, establece en su ***Artículo 20º.-*** *"El Presidente del Consejo podrá dictar Resoluciones* ***ad-referéndum*** *del Consejo, siempre que no se pueda convocar a una sesión extraordinaria o cuando medie perentoriedad de plazos cuyos vencimientos puedan causar gravamen irreparable a la Institución y/o a los administrados. El presidente deberá informar al Consejo las Resoluciones dictadas bajo la figura mencionada para su aprobación o rechazo".*

POR TANTO; *y en uso de las atribuciones conferidas por la Ley Nº 1590/2000.*

KARINA C. MACCHI UNZAIN
Secretaria Ejecutiva
CONSEJO DE DINATRAN

Consejo de la Dirección Nacional de Transporte

RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DE LA DINATRAN Nº 219.'

POR LA CUAL SE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO PARA EVALUAR, DISEÑAR E IMPLEMENTAR LOS ACUERDOS Y COMPROMISOS ÉTICOS EN LA DIRECCIÓN NACIONAL DE TRANSPORTE (DINATRAN).-

.../2/...

EL PRESIDENTE DEL CONSEJO DE LA DINATRAN

R E S U E L V E:

Artículo 1º.- *Establecer los parámetros de diseño e implementación del Estándar de Control de Acuerdos y Compromisos Éticos, teniendo en cuenta la metodología establecida y ajustando a los requerimientos específicos de de la DINATRAN, de acuerdo con su función constitucional y legal, y sus objetivos Misionales y de Visión. Aprobar la cobertura de la encuesta y el involucramiento de todas las dependencias de la Institución, continuando con la numeración consecutiva.*

Artículo 2º.- *Encargar al Equipo MECIP, la realización de un Diagnóstico que permita identificar el estado de las prácticas éticas al interior de la DINATRAN y establecer las necesidades de diseño o ajuste a la implementación del Estándar de Control.*

Artículo 3º.- *Encargar al Equipo MECIP, la socialización y capacitación previa a todo el público interno de la DINATRAN, de los alcances que tendrá la realización del Diagnóstico Ético. Dicha socialización deberá ser realizada en un periodo de dos semanas, con la participación activa y presencial de los Directores Generales y de Áreas, a partir de la fecha de la presente Resolución.*

Artículo 4º.- *El Equipo MECIP, deberá proceder con la realización de las encuestas de conformidad a los Instructivos de Diseño e Implementación, contemplados en la Guía 04, Guía 05 y Guía 06, del Manual de Implementación. Los instrumentos de Diseño son los Formatos 10, 11 y 12, así como sus Anexos 01 y 02, que facilitan el diseño e implementación del Estándar.*

Artículo 5º.- *Aprobar el Método de Selección planteado por el Equipo MECIP y analizado y consensuado por el Comité de Control Interno, a través del Método de la Tómbola, cuya descripción está contenida en el Anexo 01 de la Guía.*

Artículo 6º.- *Encargar al Equipo MECIP, una vez realizado el Diagnóstico, proceder a la tabulación de los resultados, la presentación de los informes, que serán analizados por el Comité de Control Interno y la Auditoria Interna Institucional.*

CONSEJO DE LA DIRECCION NACIONAL DE TRANSPORTE · SECRETARIA DE ACTAS · San Lorenzo - Py

KARINA C. MACCHI UNZAIN
Secretaria Ejecutiva
CONSEJO DE DINATRAN

DIRECCION NACIONAL DE TRANSPORTE · PRESIDENCIA DEL CONSEJO · San Lorenzo - Paraguay

Abog. Daniel Arce G.
Presidente del Consejo y Director Nacional
Dirección Nacional de Transporte

Consejo de la Dirección Nacional de Transporte

RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DE LA DINATRAN Nº 219.-

POR LA CUAL SE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO PARA EVALUAR, DISEÑAR E IMPLEMENTAR LOS ACUERDOS Y COMPROMISOS ÉTICOS EN LA DIRECCIÓN NACIONAL DE TRANSPORTE (DINATRAN).-

.../3/...

Artículo 7º.- *Las Guías 04, 05 y 06, Los Formatos 10, 10-1, 10-2, 11 y 12, con sus Anexos 01 y 02, forman parte enteramente de la presente Resolución.*

Artículo 8º.- *La presente Resolución se dicta Ad Referéndum del Consejo de la DINATRAN y será refrendada por la Secretaria Ejecutiva del Consejo.*

Artículo 9º.- *Comunicar a quienes corresponda y archivar.*

CONSEJO DE LA DIRECCION NACIONAL DE TRANSPORTE · SECRETARIA DE ACTAS · San Lorenzo - Paraguay

KAREN C. MACCHI UNZAIN
Secretaria Ejecutiva
CONSEJO DE DINATRAN

DIRECCION NACIONAL DE TRANSPORTE · PRESIDENCIA DEL CONSEJO · San Lorenzo - Paraguay

Daniel Arce G.
Consejo y Director Nacional
Dirección Nacional de Transporte

1.1 Acuerdos y Compromisos Éticos

La implementación de este Estándar de Control establece el estándar de conducta en la Institución pública. Se requiere que su formulación **se realice de manera explícita y participativa,** para convertirlo en un medio eficaz para garantizar el cumplimiento de los objetivos misionales de la Institución y de las funciones de cada uno de los funcionarios. Para ello, se deben definir **estándares de comportamiento** frente a los grupos de interés, que orienten la toma de decisiones y generen un clima de confianza propicio para el logro de los objetivos de la Institución y de los fines esenciales del Estado. Se requiere inicialmente un **diagnóstico de la gestión ética,** focalizado a la existencia de un **referente ético**, determinando su grado de aplicación en la Institución que, al consolidarse, arroja un resultado que permite **establecer políticas y acciones de ajuste** que conduzcan a un verdadero **Proceso de Gestión Ética**, el cual comprende cuatro momentos básicos que responden a las siguientes preguntas:

¿Qué Institución tenemos? lo cual implica efectuar una evaluación,

¿Qué Institución queremos? para lo cual se define un referente ético,

¿Cómo podemos lograr esa Institución?, para lo cual la dirección define una estrategia para la gestión ética, y

¿Cómo sabemos que lo estamos logrando?, para lo cual se diseña un Sistema de seguimiento mediante indicadores.

Procedimiento
a .
El procedimiento para evaluar, diseñar e implementar los ACUERDOS Y COMPROMISOS ÉTICOS se presenta en los siguientes pasos:

1. **Realizar un Diagnóstico** que permita identificar el estado de las prácticas éticas al interior de la Institución y establecer las necesidades de diseño o ajuste a la implementación del Estándar de Control.

2. **Definir criterios** base para el diseño e implementación de los Acuerdos y Compromisos Éticos, para lo cual se remite al Modelo de Gestión Ética antes mencionado, el cual presenta las bases conceptuales, las metodologías y los instrumentos necesarios para su implementación, que permitan:

- Diseñar el estándar de control que contenga el **Referente Ético** en el cual se consignan los **principios y valores de la Institución** y sus compromisos frente a los grupos de interés, constituyéndose en instrumento orientador de una gestión socialmente responsable.

- **Desarrollar una Estrategia para la Gestión Ética**, que movilice el Referente Ético por medio de procesos organizacionales encaminados a fortalecer los planes estratégicos, evaluar los efectos conseguidos y ajustar las políticas éticas.

- **Realizar un Seguimiento y Evaluación** para verificar los resultados obtenidos en el proceso y dar a conocer la situación de la Institución frente a los principios éticos; es decir la capacidad de atención de las expectativa de los grupos sociales con los cuales se relaciona.

KARIN C. MACCHI UNZAIN
Secretaria Ejecutiva
CONSEJO DE DINATRAN

Abog. Daniel Arce G.
Pdte. del Consejo y Director Nacional
Dirección Nacional de Transporte

3. **Constituir un Comité de Ética**, integrado por los más Altos Directivos y las instancias más relevantes de la Institución, designando un Gerente de Ética y un Líder de Ética, como agentes ejecutores y dinamizadores del proceso de gestión Ética en la Institución.

b) Instructivos de Diseño e Implementación

La **GUÍA 04** presenta el **procedimiento de diagnóstico** diseñado para establecer el estado de la gestión ética y a partir de esto definir las bases sobre las cuales, de manera consensuada con los funcionarios de la Institución, se definen los principios y valores institucionales, las políticas de relación con los diferentes grupos de interés y la estrategia que permitan su implementación.

La **GUÍA 05** muestra el procedimiento general para el diseño e implantación del Estándar de control.

La **GUÍA 06** . presenta el procedimiento para la constitución del **Comité de Ética.**

Los procedimientos específicos a seguir se encuentran en el Manual de Ética Pública para Instituciones del Estado, publicado por USAID en el 2008.

c) Instrumentos de Diseño e Implementación

Los **FORMATOS 10, 11 y 12** , así como los Anexos N° 01 y 02, constituyen los instrumentos que facilitan el diseño e implementación del estándar

GUIA 04 Diagnóstico Ético
Descripción
El Diagnóstico de la gestión ética permite determinar la percepción de los funcionarios sobre las prácticas éticas en la Institución, posibilitando evaluar la existencia de un documento orientador que consolide estas prácticas en la organización, su grado de interiorización y las necesidades de implementación en caso de no contar la Institución con este Estándar de Control.

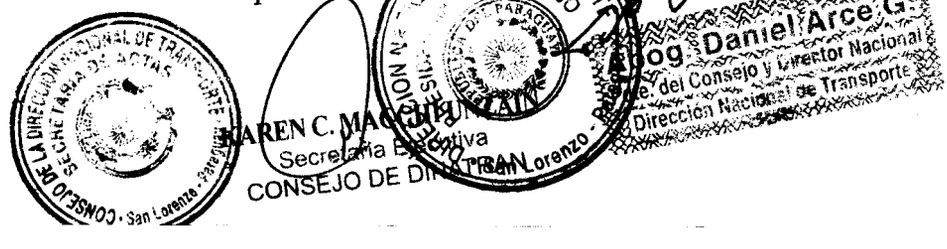
1. Utilizar un Cuestionario de Evaluación que permite conocer la existencia del referente ético en la organización y su grado de aplicación.

2. Aplicar los cuestionarios de Percepción y de Evaluación, siguiendo la metodología consignada en el Capítulo Sexto del Documento "Manual de Ética Pública para Instituciones del Estado", desarrollado en el marco del Programa "Eje Lucha contra la Impunidad y la Corrupción", de USAID.

En el presente Manual se presenta la metodología para la primera alternativa.

Requerimientos

- Función constitucional y legal de la Institución
- Normas que regulan la Institución.
- Documentos que contengan el referente ético, si existe.
- Políticas y normas de la Institución en materia de gestión ética.
- Modelo de Gestión Ética para Instituciones del Estado.



Responsables

- **Diseño y Apoyo a la Implementación**
  - Comité de Control Interno.
  - Equipo MECIP.
- **Implementación**
  - Dependencia responsable de cada Macroproceso y Procesos correspondientes.
- **Supervisión y seguimiento a la implementación**
- Equipo MECIP.
- Auditoria Interna Institucional.
- Comité de Control Interno

- **Mantenimiento y actualización permanente**
  - Directivo Responsable de la Implementación del MECIP

Operación
Comité de Control Interno

1. Establecer los parámetros de diseño e implementación del Estándar de Control, teniendo en cuenta la metodología establecida y ajustando a los requerimientos específicos de de la institución, de acuerdo con su función constitucional y legal, y sus objetivos. Aprobar la cobertura de la encuesta y el involucramiento de todas las dependencias de la Institución, continuando con la numeración consecutiva.

Estas instrucciones serán transmitidas al Equipo MECIP por el Directivo Responsable de la implementación del MECIP.

Equipo MECIP:

2. Analizar los aspectos del **Formato 10,** Instrumento de Percepción sobre el Estándar y adicionar los que se consideren necesarios de acuerdo con las características especificas de la Institución, continuando con la numeración consecutiva.
3. Solicitar un listado de los funcionarios por dependencia a la instancia correspondiente, ordenado alfabéticamente y asignando a un número consecutivo a cada funcionario.

4. Determinar lo funcionarios a los cuales se aplicará la encuesta, utilizando el **INSTRUCTIVO PARA LA SELECCIÓN DE MUESTRAS PROBLACIONALES** incluido como **ANEXO 1** del presente Manual.

5. Reunir a los funcionarios seleccionados para proceder a la aplicación del Instrumento, explicando los objetivos del mismo, su carácter confidencial y distribuyendo el **Formato 10** para su implementación, y estableciendo un término de prudencia para la entrega del mismo una vez finalizado. Esta labor debe ser llevada a cabo por el representante de cada dependencia miembro del Equipo MECIP

CONSEJO DE LA DIRECCION NACIONAL DE TRANSPORTE · SECRETARIA DE ACTAS · San Lorenzo - Paraguay

KAREN C. MACCHI UNRAIN
Secretaria Ejecutiva
CONSEJO DE DINATRAN

DIRECCION NACIONAL DE TRANSPORTE · PRESIDENCIA DEL CONSEJO · San Lorenzo - Paraguay

Ing. Daniel Arce G.
Pte. del Consejo y Director Nacional
Dirección Nacional de Transporte

ANEXO 1

INSTRUCTIVO PARA LA SELECCIÓN DE MUESTRAS POBLACIONALES

1. Determinación de la muestra poblacional

Para garantizar que los datos que arroje el diagnóstico sean confiables, se necesita recoger la opinión de una cantidad de funcionarios que, desde el punto de vista estadístico, **representen** al conjunto de toda la población de la Institución. Para ello, debe realizarse un **muestreo aleatorio simple**, de tal manera que cada funcionario público tenga igual probabilidad de ser seleccionado para integrar la muestra, y que al mismo tiempo se garantice una composición muestral que sea concordante con la **estratificación por niveles de cargo de la Institución**. El muestreo aplica los criterios estadísticos más generalizados en el ámbito de la investigación social: nivel de confianza 95% y margen de error 5%.

Para facilitar el proceso de determinación del número de funcionarios que se necesitan para que se cumplan los criterios anteriormente señalados, se presentan en la siguiente tabla la cantidad de personas que **deben hacer parte de la muestra**, según al número de funcionarios vinculados a la entidad. A partir de 200 empleados, el rango de la muestra va de 25 en 25, para no repetir las cifras.

Con el fin de facilitar la lectura de la tabla, se utilizan las siguientes convenciones: **PO**, significa **Población**, es decir, el número total de funcionarios públicos de la entidad; **MU**, significa **Muestra**, es decir, el número de personas que deberán completar el cuestionario.

KAREN C. MACCHI VILLAIN
Secretaria Ejecutiva
CONSEJO DE DINATRAN

Abog. Daniel Arce G.
Dir. del Consejo - Director Nacional
Dirección Nacional de Transporte

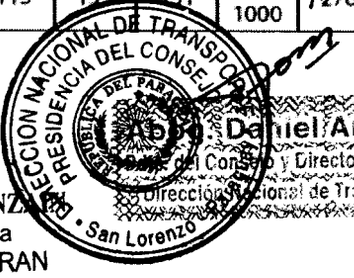
Tabla No. 2. Población y tamaño de la muestra

PO	MU	PO	MU	PO	MU	PO	MU	PO	MU	PO	MU	PO	MU
10	10	41	38	72	61	103	82	134	100	165	116	196	131
11	11	42	38	73	62	104	83	135	101	166	117	197	132
12	12	43	39	74	63	105	83	136	101	167	117	198	133
13	13	44	40	75	63	106	84	137	102	168	118	199	134
14	14	45	41	76	64	107	84	138	102	169	119	200	140
15	15	46	42	77	65	108	85	138	103	170	119	225	
16	16	47	42	78	65	109	86	140	103	171	120	226	150
17	17	48	43	79	66	110	86	141	104	172	120	250	
18	18	49	44	80	67	111	87	142	104	173	121	251	160
19	19	50	45	81	68	112	87	143	105	174	121	275	
20	20	51	46	82	68	113	88	144	105	175	121	276	170
21	20	52	46	83	69	114	89	145	106	176	122	300	
22	21	53	47	84	70	115	89	146	107	177	122	301	180
23	22	54	48	85	70	116	90	147	107	178	123	325	
24	23	55	49	86	71	117	90	148	108	179	123	326	190
25	24	56	49	87	72	118	91	149	108	180	124	350	
26	25	57	50	88	72	119	92	150	109	181	124	351	200
27	26	58	51	89	73	120	92	151	109	182	125	375	
28	27	59	52	90	74	121	93	152	110	183	125	376	210
29	28	60	53	91	74	122	93	153	110	184	126	400	
30	28	61	53	92	75	123	94	154	110	185	126	401	218
31	29	62	54	93	76	124	94	155	111	186	127	500	

PO	MU	PO	MU	PO	MU
1001-1500	307	4001-5000	357	10001-11000	372
1501-2000	323	5001-6000	361	11001-12000	373
2001-2500	334	6001-7000	365	12001-13000	374
2051-3000	341	7001-8000	367	13001-14000	375
3001-3500	347	8001-9000	369	14001-15000	376
3501-4000	351	9001-10000	371	15001-16000	377

PO	MU	PO	MU	PO	MU	PO	MU	PO	MU	PO	MU	PO	MU
32	30	63	55	94	76	125	95	156	111	187	127	501	235
33	31	64	55	95	77	126	96	157	112	188	128	600	
34	32	65	56	96	77	127	96	158	112	189	128	601	249
35	33	66	58	97	78	128	97	159	113	190	128	700	
36	33	67	58	98	79	129	97	160	113	191	129	701	260
37	34	68	58	99	79	130	98	161	114	192	129	800	
38	35	69	59	100	80	131	98	162	114	193	130	801	270
39	36	70	60	101	81	132	99	163	115	194	130	900	
40	37	71	61	102	82	133	99	164	115	195	131	900 1000	278

KAREN C. MACCHI UNZAIN
Secretaria Ejecutiva
CONSEJO DE DINATRAN



Abog. Daniel Arce G.
Presidente del Consejo y Director Nacional
Dirección Nacional de Transporte

Una vez determinada la muestra, se le debe **hacer una distribución proporcional** (afijación proporcional), es decir, garantizar que se asemeje a la manera como está distribuida la población en los diferentes niveles de los cargos de la entidad. Pongamos un ejemplo:

Una Entidad tiene 280 funcionarios públicos. Según la tabla, el tamaño de la muestra es de 170. En la entidad hay 28 personas en el nivel directivo, 21 en el nivel asesor, 146 pertenecen al profesional, 40 en el nivel técnico y las restantes 45 son del nivel asistencial. Esto quiere decir que, porcentualmente hablando, esta Entidad está distribuida así:
10% en el nivel directivo;
8% en el nivel coordinador;
52% en el nivel profesional;
14% en el nivel técnico; y
16% en el nivel asistencial.

La muestra de 170 hay que distribuirla de la misma manera. Por lo tanto,

10% de 170= 17 directivos;
8% de 170= 14 asesores;
52% de 170= 88 profesionales;
14% de 170= 24 técnicos; y
16% de 170= 27 del nivel asistencial.

Esa sería la forma propuesta en que habría que distribuir los cuestionarios para garantizar que los resultados estén reflejando la opinión de todos, y no sólo la de un sector específico o un área determinada, pues eso implicaría un sesgo que no garantizaría la necesaria confiabilidad de los datos.

Nota: Cuando no se realice la distribución proporcional por niveles de cargo sino por dependencias, el procedimiento será similar al descrito, con la diferencia de que la población de cada área será la que determine cómo se distribuyen los porcentajes.

Ejemplo:

En la entidad existen cinco áreas: el Área 1 tiene 28 personas, en el Área 2 existen 21, el Área 3 tiene 146, el Área 4 tiene 40, y en el Área 5 hay 45 funcionarios. Esto quiere decir que porcentualmente, esta entidad está distribuida así:

10% en el Área 1;
8% en el Área 2;
52% en el Área 3;
14% en el Área 4; y
16% en el Área 5.

La muestra de 170 hay que distribuirla de la misma manera. Por lo tanto,

10% de 170= 17 funcionarios del Área 1;
8% de 170= 14 funcionarios del Área 2;
52% de 170= 88 funcionarios del Área 3;
14% de 170= 24 funcionarios del Área 4; y
16% de 170= 27 funcionarios del Área 5.

KAREN C. MACCHI U...
Secretaria Ejecutiva
CONSEJO DE DINATRAN

Abog. Daniel Arce G.
Pdte. del Consejo y Director Nacional
Dirección Nacional de Transporte

1. Selección de las personas a quienes se les entregará el formulario

A continuación se presentan tres métodos sencillos y prácticos para identificar a las personas a quienes se les aplicará el cuestionario:

Método de la tómbola

Es un método sencillo pero no muy rápido, que puede usarse cuando la población de funcionarios públicos de la entidad es menor de 300 personas. Se procede así: se determina el tamaño de la muestra según la tabla anterior; luego se distribuye la composición de dicha muestra entre los seis niveles de los cargos (directivo, asesores, ejecutivo, profesional técnico y asistencial, como ya se explicó), y a continuación se procede a introducir los nombres del personal directivo en una urna, de la cual, en forma aleatoria, se retira el número de papeletas, igual al excedente del tamaño de la muestra para los directivos en una urna, con relación a la población de este nivel. Los nombres que queden n la urna serán los de las personas a quienes se les entregará el formulario para su llenado. La misma operación se ejecuta para los otros cinco niveles.

Ejemplo:

Retomando el ejemplo anteriormente analizando, de las 28 personas del nivel directivo se deben seleccionar 17. Se introducen los 28 nombres en la urna, y luego de revolverla se retiran once papeletas al azar. Los 17 nombres que quedan en la urna serán los seleccionados para responder os cuestionarios de las encuestas. De la misma forma se procede con los niveles asesor, ejecutivo, profesional, técnico y asistencial.

Muestra por selección sistemática

Cuando el tamaño de la población es muy numerosos, se puede aplicar la denominada Muestra por Selección Sistemática, que consiste en elegir un número de elementos a partir de un intervalo. Éste se calcula dividiendo, el total de la población entre el tamaño de la muestra. De esta manera, un intervalo de 4, por ejemplo, significaría que debe seleccionarse cada cuatro elemento de la lista.

Ejemplo:

Una Entidad tiene 2.000 funcionarios públicos. De ellos 85 son directivos, 105 son asesores, hay 190 profesionales, 246 técnicos y en el nivel asistencial son 374 trabajadores. La muestra, según la tabla, sería de 323 personas. Aplicando lo ya visto, tendríamos que distribución estratificada de la muestra sería: 14 directivos, 17 asesores, 192 profesionales, 40técnicos y 60 del nivel asistencial.

Para seleccionar a las personas que suministrarán la información, se divide la población total entre la muestra es decir 2.000 dividido entre 323, lo cual nos da una razón o intervalo de 6.19, que podemos aproximar a 6, Luego tomamos el listado de directivos, y empezando por el que ocupa el número 6 en la lista, vamos seleccionando a los que están listados bajo números que sean múltiplos de seis: el 12, el 18, el 24, etc. Igual se procede con los listados de los otros cinco niveles.

Tabla de números aleatorios

El tercer método consiste en utilizar la Tabla de Números Aleatorios con ayuda del programa Excel, se sigue el siguiente procedimiento:

KAREN C. MACCHI UNZAIN
Secretaria Ejecutiva
CONSEJO DE DINATRAN

Ing. Daniel Arce G.
Presidente del Consejo y Director Nacional
Dirección Nacional de Transporte

- Se instala la opción de análisis de datos en el programa Excel. Para ello se va a la opción "herramienta", luego a "complemento", y se activa en la ventana complemento la opción "herramienta para análisis"

- Se abre una hoja Excel y se introducen los datos de la población en columna, numerando desde 1 hasta n…

- Se va a la opción "herramienta" y se elige "análisis de datos", y en esta ventana se selecciona la opción "muestra".

- En la ventana "muestra" se introduce el rango de entrada, para lo cual se seleccionan todos los valores de la población en la columna donde se han numerado; luego se activa la casilla de muestreo aleatorio y se introduce el tamaño de muestra deseado.

- Se indica en "rango de salida" mostrar "resultado en hoja nueva", y se da "enter" para visualizar el listado de los números seleccionados que componen la muestra.

Daniel Arce G.
Pdte. del Consejo y Director Nacional
Dirección Nacional de Transporte

KAREN C. MACCHI UNZAIN
Secretaria Ejecutiva
CONSEJO DE DINATRAN

ANEXO 2

Procedimiento para la tabulación de encuestas e interpretación de resultados

Una vez que se haya aplicado la encuesta correspondiente, se deben tabular las respuestas con el fin de organizar la información que cada una arroja, y analizarla para consolidar los resultados respectivos. Este procedimiento servirá para la tabulación e interpretación de las encuestas de diagnóstico utilizadas en el Manual de implementación.

Tabulación de Encuestas

Para efectos de la tabulación, a cada respuesta de la escala de valoración, se le asignó un valor, tal como se aprecia en la siguiente tabla:

Valor	Descripción
0	No sabe
1	No se cumple
2	Se cumple insatisfactoriamente
3	Se cumple aceptablemente
4	Se cumple en alto grado
5	Se cumple plenamente

Las Acciones a adelantar son:

1. Definir, para cada afirmación, la frecuencia o número de veces que una respuesta obtuvo cada uno de los valores establecidos en la tabla anterior. **Ejemplo:** En una encuesta aplicada a 15 personas, la afirmación número 3 tuvo las siguientes frecuencias:

Afirmación Nº 3	
Valor	**Frecuencia**
0	1
1	3
2	4
3	2
4	3
5	2

En caso de que una afirmación se haya dejado de responder, se debe asumir el valor 0. 2.

2. Dividir cada frecuencia entre el número total de encuestas aplicadas. Este resultado se debe dar en términos porcentuales.

En el caso del ejemplo, estos porcentajes quedarían así:

KAREN C. MACC
Secretaria Ejecutiva
CONSEJO DE DIN

Abog. Daniel Arce G.
del Consejo y Director Nacional
Dirección Nacional de Transporte

Afirmación Nº 3		
Valor	**Frecuencia**	**Porcentaje (Frecuencia /Total de encuestas)**
0	1	(1/15) 7%
1	3	(3/15) 20%
2	4	(4/15) 27%
3	2	(2/15) 13%
4	3	(3/15) 20%
5	2	(2/15) 13%

3. Multiplicar el porcentaje determinado en el punto anterior por el valor asignado a cada Rango de la escala de valoración, con el fin de hallar un valor parcial para cada uno:

   En el ejemplo, la situación sería:

Afirmación Nº 3			
Valor	**Frecuencia**	**Porcentaje**	**Valor parcial (Valor * Porcentaje)**
0	1	7%	0
1	3	20%	0.2
2	4	27%	0.54
3	2	13%	0,39
4	3	20%	0.8
5	2	13%	0.65

4. Sumar los valores parciales para obtener el puntaje de la afirmación.

   En el ejemplo, la sumatoria dará como resultado:
   $0 + 0.2 + 0.54 + 0.39 + 0.8 + 0.65 = 2.58$

   Repetir este mismo procedimiento para todas las afirmaciones que integran el cuestionario.

5. Determinar la Valoración General sumando los puntajes obtenidos para cada afirmación y dividiéndolos por el número total de afirmaciones realizadas.

   En el caso del ejemplo el total de la sumatoria de los puntajes por afirmación debe dividirse entre 8 (ya que la Encuesta contiene 8 afirmaciones).

6. Los pasos 1 a 5 se llevarán a cabo en los siguientes Formatos:

- Formato 14 – Valoración Encuesta Estándar de Control Desarrollo del Talento Humano.
- Formato 21 - Valoración Encuesta Estándar de Control por Dependencia - Protocolos de Buen Gobierno.
- Formato 26 – Valoración Encuesta Planes y Programas por Dependencia

KAREN C. MACCHIAVELLO
Secretaria Ejecutiva
CONSEJO DE DIRECCIÓN

Arq. Daniel Arce G.
Presidente del Consejo y Director Nacional
Dirección Nacional de Transporte

- Formato 52 – Valoración Encuesta Estructura Organizacional por Dependencia.
- Formato 103 – Valoración Encuesta Información Interna Macroproceso/Proceso.
- Formato 109 – Valoración Encuesta Información Externa Macroproceso/Proceso
- Formato 115 – Valoración Encuesta Sistemas de Información Macroproceso/Proceso
- Formato 121 – Valoración Encuesta Comunicación Institucional Macroproceso/Proceso
- Formato 127 – Valoración Encuesta Comunicación Pública Macroproceso/Proceso
- Formato 133 – Valoración Encuesta Rendición de Cuentas Macroproceso/Proceso.

Frecuencia, número de veces que una respuesta obtuvo el mismo valor.

Total, número de encuestas aplicadas, que en todo caso, deberá corresponder a la sumatoria de las frecuencias.

% (Porcentaje), número de respuestas obtenidas por cada valor sobre el total de respuestas (Frecuencia/Total)

Parcial, valor parcial que se obtiene de multiplicar el valor (0, 1, 2, 3, 4, ó, 5) por el porcen **r** taje.

Puntaje (puntaje por afirmación), corresponde a la suma de los valores parciales.

Valoración General, corresponde a la suma de todos los puntajes por afirmación.

Interpretación de Resultados, ubicar la Valoración General (definido en el paso 7 anterior) dentro del rango que le corresponda de acuerdo con la siguiente tabla:

Rango	Criterios
Valoración General entre 0.0 y 2.0	Inadecuado
Valoración General entre 2.1 y 3.0	Deficiente
Valoración General entre 3.1 y 4.0	Satisfactorio
Valoración General entre 4.1 y 5.0	Adecuado

Para cada uno de los rangos se encuentra definido un criterio, que representa una valoración cualitativa de la Valoración General. En base a esta valoración se interpretarán los resultados obtenidos en las encuestas y se definirán las acciones a emprender.

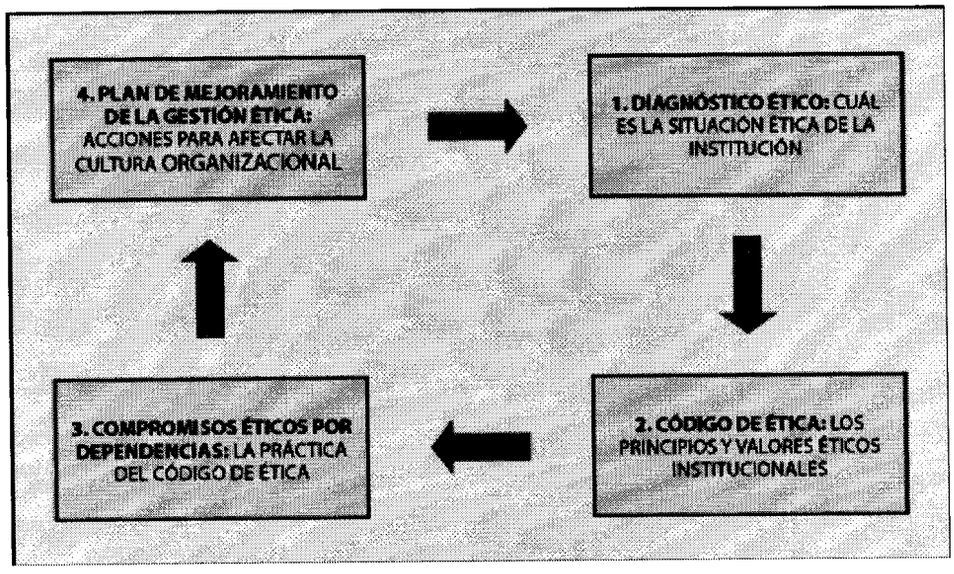
Si se trata de una encuesta de diagnóstico, dependiendo del rango en que se encuentre ubicado el Estándar de Control, se proponen las acciones para garantizar la existencia del elemento; si el elemento se encuentra ubicado en los rangos inadecuado o deficiente se deberán proponer acciones

CONSEJO DE DINATRAN · San Lorenzo · Paraguay
KAREN C. MACCHI UNZAIN
Secretaria Ejecutiva
CONSEJO DE DINATRAN
DIRECCIÓN NACIONAL DE TRANSPORTE · San Lorenzo · Paraguay
Daniel Arce G.
Director Nacional
de Transporte

para el diseño e implementación del elemento; si se ubica en los rangos satisfactorio o adecuado, las acciones definidas deben orientarse.

GUÍA 05 Diseño e implantación del Estándar de Control Acuerdos y Compromisos Éticos
Descripción

El proceso de diseño e implantación del Estándar Acuerdos y Compromisos Éticos debe ser concebido esencialmente como un proceso de afectación y cambio de la cultura organizacional de la Institución. El proceso descansa en tres grandes productos tangibles y en una serie de acciones e corte organizativo, pedagógico y comunicativo. Los productos se refieren a la **construcción de s referentes éticos** de la Institución y a su conversión en disposiciones concretas como formas de actuación cotidiana en el ejercicio de la función pública.
En el proceso general que se propone para el diseño de implantación del Estándar, se han determinado tres grandes momentos que lo estructuran a partir del Diagnóstico Ético, como se puede observar en la figura:



Requerimientos
- Función constitucional y legal de la Institución.
- Normas que regulan la Institución.
- Documento que contiene el referente ético si existe.
- Un efectivo compromiso y liderazgo de los directivos, en especial de la principal autoridad
- Una base organizativa que garantice su implementación y sostenibilidad.
- Un Equipo dinamizador del proceso altamente comprometido y bien capacitado
- Unas metodologías de trabajo para el cambio cultural, claras, pertinentes y operativas
- Un Plan de Trabajo que se ejecute en forma sistemática y continua. De ninguna manera puede limitarse a actividades puntuales y esporádicas.

Responsables
- **Diseño y Apoyo a la Implementación**
- Directivo responsable de la implementación del MECIP.
- Comité de Control Interno.
- Equipo MECIP.

CONSEJO DE LA JUDICATURA · San Lorenzo · Paraguay
KAREN C. MACCHI UNZAIN
Secretaria Ejecutiva
CONSEJO DE LA JUDICATURA
DIRECCIÓN NACIONAL DE TRANSPORTE
Abog. Daniel Arce G.
Miembro del Consejo y Director Nacional
Dirección Nacional de Transporte

- Gerente de Ética.
- Líder de Ética.

• **Implementación**
  - Dependencia responsable de cada Macroproceso y Procesos correspondientes.
  - Dependencia de Gestión Humana.

• **Supervisión y seguimiento a la implementación**
  - Directivo responsable de la implementación del MECIP.
  - Equipo MECIP.
  - Auditoria Interna Institucional.
  - Comité de Control Interno.

• **Mantenimiento y actualización permanente**
  - Directivo Responsable Implementación MECIP.

Operación

1. Establecimiento de criterio de base para el diseño e implementación o consolidación de Estándar de Control interno.

   Con base en los resultados del Diagnóstico Éticos se diligencia el **Formato 11**, en donde se definen los parámetros o criterios de la plataforma del diseño e implantación del Estándar, o para su ajuste y consolidación, en el caso de que ya exista en la Institución.

2. Formulación del Código de Ética de la Institución.
   Consiste en la construcción de un referente ético en forma participativa, que orientará las relaciones de la institución en general y de sus funcionarios públicos en particular, con los públicos o grupo de interés con los cuales se debe interactuar en el ejercicio de la función pública, a base de los principios, valores y directrices éticas que contendrá el Código de Ética.

   La construcción del Código de Ética de la Institución se realiza mediante actividades eminentemente participativas, identificando los principales principios y valores éticos que deben guiar las actuaciones de los funcionarios públicos en los diversos ámbitos de su quehacer como tales.

   En segunda instancia se formulan directrices éticas, las cuales derivan de los valores adoptados, y enuncias las actitudes y disposiciones y disposiciones conductuales que la Institución y sus miembros se comprometen a tener con los públicos internos y externos.

   El procedimiento específico para la formulación del Código de Ética se encuentra en el Capítulo Octavo del Modelo de Gestión Ética para Instituciones del Estado.

3. Construcción de Compromisos Éticos por Dependencias.
   El Código de Ética deberá ser traducido en cada una de las dependencias de la Institución en formas concretas de actuación, de acuerdo con las funciones y responsabilidades específicas que el área cumple en el desempeño de su función administrativa.

   Estas formas concretas de actuación se denominan Compromisos Éticos, y hacen referencia a los compromisos de orden práctico que, de acuerdo con la especificidad de la respectiva área, los funcionarios públicos que integran la misma están dispuestos a asumir en el día a día de la Institución, como manera de cumplir con los principios, valores y directrices para la gestión ética.

KARIN C. MACCHI UNZAIN
Secretaria Ejecutiva
CONSEJO DE DINATRAN

Abog. Daniel Arce G.
Pdte. del Consejo y Director Nacional
Dirección Nacional de Transporte

El procedimiento a seguir para la construcción de los Compromisos Éticos se encuentra en el Noveno Capítulo del Modelo de Gestión Ética para Instituciones del Estado.

4. Diseño y ejecución del Plan de Mejoramiento para la Gestión Ética
El Plan de Mejoramiento para la Gestión Ética recoge la planeación que realiza el Equipo MECIP con el propósito de consolidar desarrollos, llenar vacíos y resolver dificultades encontradas en el diagnóstico ético de la Institución, y en el ejercicio de formulación de los Compromisos Éticos, cruzándolos con los valores contenidos en el Código de Ética.

La planeación utiliza el **Formato 12**, en donde se consignan en la primera columna las situaciones problemáticas o debilidades que se han encontrado y que se desean modificar; en la segunda columna se anotan las causas o factores que pueden estar originando el problema o debilidad; en la tercera columna se especifican los cambios que se esperan lograr con la ejecución de las acciones; en la cuarta columna se describen las acciones que se ejecutarán para transformar las causas o factores, entendidas como acciones de tipo pedagógico y comunicativo; en la quinta columna se describen los indicadores de medición del cumplimiento de las acciones; en la sexta columna se anotan la áreas o personas responsables de cada acción; en la séptima columna se anota el cronograma secuencial par al realización de las acciones.

La metodología específica para formular el Plan de Mejoramiento se encuentra en el Capítulo Undécimo del Manual de Ética Pública para Instituciones del Estado.

El eje del Plan de Mejoramiento son las acciones pedagógicas y comunicativas para fortalecer la incorporación y consolidación de los valores y principios éticos en la cultura organizacional, y convertirlos en formas de actuación cotidianas. Para ello se hace indispensable que el Equipo MECIP reciba una capacitación, un entrenamiento en las Estrategias Pedagógica y Comunicativa que plantea el Manual de Ética Pública para Instituciones del Estado en su Capítulo Décimo.

La Estrategia Pedagógica está conformada por las acciones articuladas de orden Pedagógico, es decir por el conjunto de actividades formativas dirigidas a los funcionarios públicos de la Institución, que buscan su sensibilización, reflexión, comprensión y apropiación de la visión ética, en términos de que lleguen a asumirla e incorporarla efectivamente en sus actitudes y prácticas en el día a día del desempeño de sus cargos.

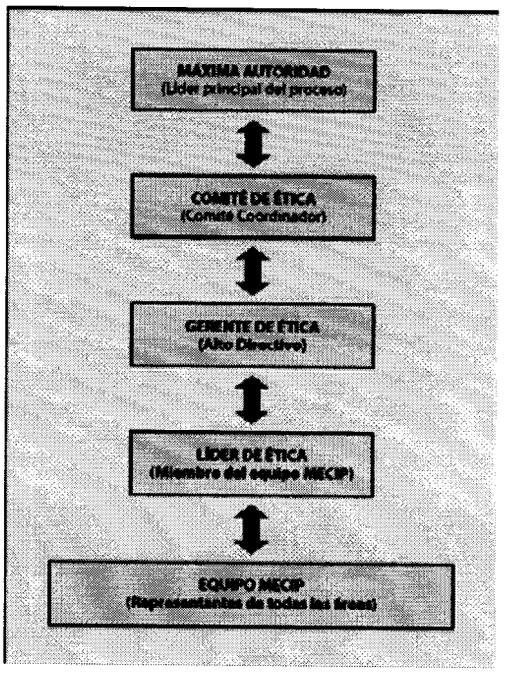
La Estrategia Comunicativa comprende el conjunto de acciones metódicas de comunicación pública aplicadas a la comunicación organizacional, conducentes a construir significado y sentido compartidos sobre la visión ética entre los funcionarios públicos de la Institución, y a informar de manera amplia dentro de la organización acerca del avance del proceso de gestión ética. La estrategia comunicativa aportará al entendimiento de la función pública en términos de la construcción de confianza, la transparencia en las diferentes actuaciones, la interacción respetuosa y dialogante, la rendición de cuentas interna y externa, la construcción de lo público, la primacía de interés general sobre el particular, el desempeño del cargo como un servicio a la ciudadanía, y el carácter del Funcionario como representante de la sociedad y delegado por ella para administrar unos determinados recursos públicos.

La Estrategia Organizativa está conformada por el conjunto de instancias, responsables y funciones que requiere la operación del Proceso de Gestión Ética, para garantizar que este tenga un carácter institucional y cuente con el respaldo y legitimidad institucional para que

KAREN C. MACCHI UNZAIN
Secretaria Ejecutiva
CONSEJO DE DINATRAN

Abog. Daniel Arce G.
Presidente del Consejo y Director Nacional
Dirección Nacional de Transporte

efectivamente sea implantado en la Institución. El siguiente esquema ilustra la estructura de la Estrategia Organizativa:



La descripción de las funciones de los dignatarios de esta estructura se especifica en la Guía 06.

KARINA MACCHI UNZAIN
Secretaria Ejecutiva
CONSEJO DE DINATRAN

Abog. Daniel Arce G.
Presidente del Consejo y Director Nacional
Dirección Nacional de Transporte

GUIA 06

Constitución del Comité de Ética Descripción

EL COMITÉ DE ÉTICA DE LA ENTIDAD

El Comité de Ética es la instancia organizacional encargada de promover y liderar el proceso de implantación de la Gestión Ética, encausado hacia la consolidación del ejercicio de la función pública en términos de eficacia, transparencia, integridad y servicio a la ciudadanía, por parte de todos los funcionarios públicos de la entidad.

1. **Conformación del Comité de Ética**
   Este Comité estará conformado por algunos directivos de primer nivel de las áreas de Gestión Humana, Comunicación, Administrativa y Control Interno, así como un representante de todos los funcionarios públicos. Uno de estos altos directivos será nombrado por el más alto directivo de la entidad como coordinador del mismo.

   Nota: el Comité de Ética podrá ser el mismo Comité de Control Interno.

   Una vez designado el Comité, el más alto directivo de la entidad lo convocará en pleno para definir los objetivos generales del proceso y aclarar en conjunto la ruta de acciones y compromisos del Comité de Ética en el marco de la Gestión Ética. A los integrantes del Comité de Ética se les debe dar a conocer las funciones del mismo, con el fin de que anticipadamente dispongan su voluntad y compromiso con el encomiable y honroso propósito de contribuir a la generación de un entorno ético para el ejercicio de la función pública. Es muy importante que el Comité de Ética sea constituido de manera oficial por el más alto directivo de la entidad, mediante acto administrativo, y que su conformación sea informada de manera amplia a todos los miembros de la organización, a través de un medio institucional que llegue a todas las dependencias. En el acto administrativo se podrán retomar las funciones del Comité de Ética y del Coordinador del Comité que se enuncian a continuación.

2. **Funciones del Comité de Ética**
   Las principales funciones del Comité de Ética son:

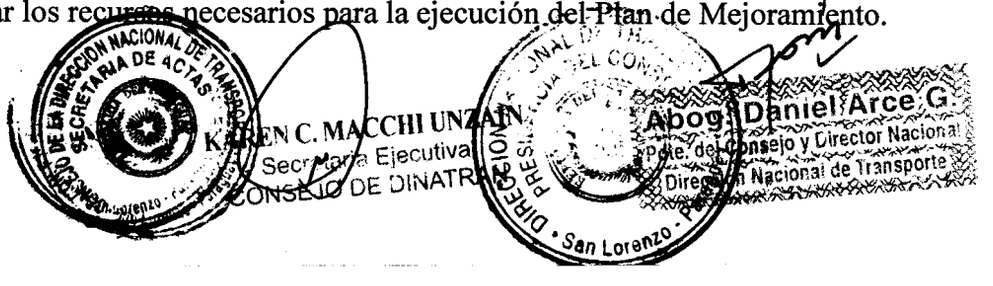
   1. Definir políticas generales para el fortalecimiento de la ética pública en la entidad y frente a los grupos de interés externos.

   2. Garantizar la difusión del Código de Buen Gobierno (CBG), el Código de Ética y los Compromisos Éticos a los grupos de interés pertinentes.

   3. Garantizar la sostenibilidad y permanencia del Equipo de Alto Desempeño en Ética y del Equipo Formador de Formadores en Ética.

   4. Aprobar el Plan de Mejoramiento de la ética pública que elabore el Equipo de Alto Desempeño en Ética (EAD).

   5. Gestionar los recursos necesarios para la ejecución del Plan de Mejoramiento.



Requerimientos

- Función constitucional y legal de la entidad.
- Normas que regulan la Entidad.
- Diagnóstico Ético.
- Documentos que contienen el referente ético definido para la entidad.
- Documento Modelo de Gestión Ética para Instituciones del Estado de USAID

Responsable

• El representante legal de la entidad.

Operación

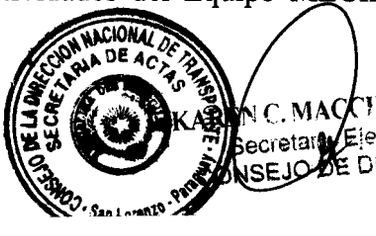
1. El Comité de Control Interno analiza las funciones del Comité de Ética que se proponen en la presente Guía, ajusta y complementa las que se consideren necesarias, de acuerdo con las características de la entidad. Define además el número de integrantes y las representaciones especiales que conformarán el Comité de Ética de la entidad.
2. Someter a consideración de la máxima autoridad de la entidad pública los cargos propuestos para integrar el Comité. La máxima autoridad de la entidad pública los cargos propuestos para integrar el Comité. La máxima autoridad de la entidad seleccionará el Coordinador del Comité de Ética.
3. Elaborar un Acto Administrativo mediante el cual se constituye el Comité de Ética de la entidad, estableciendo sus funciones.

Gerente de Ética

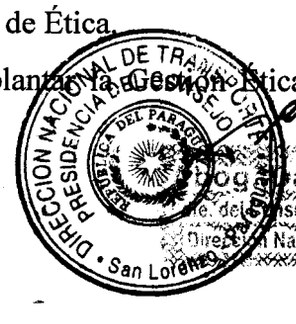
4. La Gerencia del Proceso de Gestión Ética recae en uno de los directivos que componen el Comité de Ética, quien es nombrado directamente por el más alto directivo de la entidad por las características propias del proceso de Gestión Ética, se propone que sea el Directivo de Gestión Humana

Entre las funciones que debe desempeñar se encuentran:

- Convocar y presidir las reuniones del Comité de Ética.
- Hacer seguimiento a las decisiones tomadas en el Comité de Ética.
- Coordinar las actividades del Equipo MECIP para implantar la Gestión Ética en la entidad.



KAREN C. MACCHI UNZAIN
Secretaria Ejecutiva
CONSEJO DE DINATRAN



Ing. Daniel Arce G.
Pte. del Consejo y Director Nacional
Dirección Nacional de Transporte

- Promover, junto con el Equipo MECIP, la conformación de los Grupos de Promotores de Prácticas Éticas en las diversas dependencias de la entidad.
- Establecer estrategias para expandir la dimensión ética a otros grupos de iteres (contratistas, proveedores, otras instituciones)
- Convocar y presidir las reuniones del Equipo MECIP.

Líder de Ética

5. Debe ser un miembro del MECIP que reúna el siguiente perfil:

- Ser funcionario del nivel profesional, nombrado de planta y pertenecer a la dependencia de la cual el Gerente de Ética es directivo.
- Alta sensibilidad frente al tema de la ética pública.
- Capacidad organizativa y ejecutiva.
- Buenas habilidades comunicativas
- Aptitud pedagógica.
- Buena capacidad de relacionamiento
- .Calidades éticas reconocidas que le den autoridad moral ante sus compañeros.

Funciones:

- Convocar y coordinar las sesiones de trabajo del Equipo Formador de Formadores y de Alto Desempeño en Ética.
- Liderar la ejecución del plan de Mejoramiento con apoyo del Gerente y del Comité de Ética.
- Mantener informado al Gerente de Ética sobre la marcha de las actividades del Equipo MECIP.
- Ser el conducto regular entre el Equipo MECIP y el Gerente de Ética.

CONSEJO DE LA DIRECCION NACIONAL DE TRANSPORTE · SECRETARIA DE ACTAS · San Lorenzo - Paraguay

LOREN C. MACCHI UNZAIN
Secretaria Ejecutiva
CONSEJO DE DINATRAN

DIRECCION NACIONAL DE TRANSPORTE · PRESIDENCIA DEL CONSEJO · San Lorenzo - Paraguay

Abog. Daniel Arce G.
Presidente del Consejo y Director Nacional
Dirección Nacional de Transporte

INSTITUCIÓN: DIRECCIÓN NACIONAL DE TRANSPORTE

MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -

COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO

COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL

ESTÁNDAR: ACUERDOS Y COMPROMISOS

FORMATO 10: Encuesta Percepción Estándar Acuerdos y Compromisos Éticos

Indique el nombre de la Dependencia en la cual trabaja

DEPENDENCIA

Califique cada Afirmación de la Encuesta, de acuerdo con la siguiente tabla:

Valor	Descripción
0	No sabe *
1	No se cumple
2	Se cumple Insatisfactoriamente
3	Se cumple aceptablemente
4	Se cumple en alto grado
5	Se cumple plenamente

Núm.	Afirmaciones	(1) Valoración
1. PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS PERSONALES		
1.1	Para usted, la honradez es uno de los valores más importantes como funcionario.	
1.2	En el ejercicio de sus funciones públicas, el interés general siempre debe prevalecer sobre el interés personal o particular.	
1.3	Su principal función como funcionario es contribuir para que su Institución preste un excelente servicio a la ciudadanía.	
1.4	En el desempeño de sus funciones como funcionario, usted considera que no debe hacer nada que no pueda ser contado en público, con excepción de aquellas actuaciones que por ley son de carácter reservado.	
1.5	Usted considera que no debe recibir regalos o dádivas de particulares como contraprestación por el cumplimiento de sus funciones como funcionario.	
1.6	Para cumplir cabalmente con sus funciones, usted considera que es necesario aplicar principios y valores éticos .	
2. PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS EN LA INSTITUCIÓN	**En esta Institución:**	
2.1	Se promueven los valores éticos como requisito para ser un buen funcionario.	
2.2	Todos los funcionarios aplican principios y valores éticos en el desempeño de sus funciones.	
2.3	Todos los funcionarios públicos son honrados.	
2.4	En el desempeño de su cargo, los funcionarios no tienen actuaciones por fuera de la ética.	
2.5	Todos los funcionarios asumen que su función primordial es prestar un excelente servicio a los ciudadanos y comunidades.	
2.6	Ningún funcionario acepta regalos o dádivas de los particulares como contraprestación por sus servicios.	
2.7	Todos los funcionarios ejercen su cargo dando prelación al interés público sobre los intereses individuales o privados.	
2.8	Son muy raros los casos de corrupción.	
2.9	Existen relaciones de confianza entre todos porque los funcionarios de la Institución son honestos y transparentes.	
2.10	Cuando se conoce de actuaciones de algún funcionario en contra de la ley, la Institución lo denuncia ante los organismos competentes.	
3. LIDERAZGO DE LOS DIRECTIVOS EN LA GESTIÓN ÉTICA	**En esta Institución:**	

KAREN C. MACCHI UNZAIN
Secretaria Ejecutiva
CONSEJO DE DINATRAN

Pdte. del Consejo y Director Nacional
Dirección Nacional de Transporte

INSTITUCIÓN: DIRECCIÓN NACIONAL DE TRANSPORTE

MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -

COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO

COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL

ESTÁNDAR: ACUERDOS Y COMPROMISOS

FORMATO 10: Encuesta Percepción Estándar Acuerdos y Compromisos Éticos

Indique el nombre de la Dependencia en la cual trabaja

DEPENDENCIA

3.1	Los directivos poseen conocimientos, experiencia y capacidades que los hacen idóneos para ocupar sus cargos.	
3.2	Las actuaciones de los directivos siempre buscan atender el interés general de la ciudadanía y/o de lo público con los cuales la Institución tiene responsabilidades	
3.3	La comunicación entre los directivos y los demás funcionarios de la Institución es clara, efectiva y oportuna.	
3.4	En el desempeño de sus funciones los directivos actúan con independencia de amigos y grupos de interés particulares.	
3.5	Los estilos de dirección promueven los principios, valores y políticas éticas que la Institución ha adoptado.	
3.6	Los directivos practican el diálogo y son respetuosos en las relaciones con sus equipos de trabajo.	
3.7	Es una característica de los directivos la coherencia ente lo que dicen y lo que hacen.	

DIRECCION NACIONAL DE TRANSPORTE SECRETARIA DE ACTAS CONSEJO San Lorenzo - Paraguay

KAREN C. MACCHI UNZAIN
Secretaria Ejecutiva
CONSEJO DE DIRETRAN

DIRECCION NACIONAL DE TRANSPORTE PRESIDENCIA DEL CONSEJO San Lorenzo - Paraguay

Daniel Arce G.
Presidente del Consejo y Director Nacional
Dirección Nacional de Transporte

INSTITUCIÓN: DIRECCIÓN NACIONAL DE TRANSPORTE

MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -

COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO

COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL

ESTÁNDAR: ACUERDOS Y COMPROMISOS

FORMATO 10: Encuesta Percepción Estándar Acuerdos y Compromisos Éticos

Indique el nombre de la Dependencia en la cual trabaja

DEPENDENCIA

4. RELACIONES CON LOS FUNCIONARIOS		**En esta Institución:**
4.1	Los sistemas de contratación, salario y Seguridad Social en los procesos institucionales se ciñen a lo determinado por la ley.	
4.2	Se respetan los derechos constitucionales de las personas, incluyendo el Derecho a la Asociación.	
4.3	Se da un trato igualitario a todos los funcionarios, sin ninguna clase de discriminación.	
4.4	Se garantiza la igualdad en la contratación, la capacitación, la evaluación y la promoción de sus funcionarios.	
4.5	Se respeta el debido proceso en las investigaciones disciplinarias contra sus funcionarios.	
4.6	Los salarios que se pagan a los funcionarios guardan correspondencia con sus niveles de formación, habilidades y experiencia.	
4.7	Se promueve el trabajo en equipo y la participación del funcionario en la vida institucional.	
4.8	Para resolver los conflictos se acude a los principios y valores éticos de la Institución y al diálogo como mecanismo básico de solución.	
4.9	Se promueve y practica el respeto a las opiniones de sus funcionarios.	
5. RELACIONES CON LOS CONTRATISTAS Y PROVEEDORES		**En esta Institución:**
5.1	La selección de los contratistas y proveedores de la Institución se hace de forma transparente y otorgando los mismos derechos y obligaciones a todos los oferentes.	
5.2	El criterio que se aplica para la selección de los contratistas y proveedores es el de la mejor propuesta presentada y no el favoritismo derivado de relaciones de afinidad, amistad, consanguinidad o pago de favores políticos.	
5.3	A los contratistas y proveedores se les exige el cumplimiento de pautas éticas que son de conocimiento público.	
5.4	En los procesos de adjudicación de contratos, las evaluaciones y resultados se informan a los participantes del proceso y a la comunidad en general.	
5.5	Se promueve la firma de pactos éticos con el sector privado para combatir la corrupción en la contratación con el Estado.	
5.6	Se aplican políticas y normas institucionales para prevenir sobornos, comisiones o presiones por parte de los contratistas y proveedores.	
5.7	Se respetan y cumplen integralmente los compromisos contractuales con los contratistas y proveedores.	
5.8	A los contratistas y proveedores se les hace auditoría para evaluar la calidad de los servicios, productos, objeto del Contrato y cumplimiento del mismo.	
6. RELACIONES CON OTRAS INSTITUCIONES PÚBLICAS		**En esta Institución:**
6.1	Se desarrollan acciones de coordinación con aquellas instituciónes con las cuales se dan relaciones en el ejercicio de la función Institucional.	
6.2	Existen acuerdos y/o convenios de cooperación con otras organizaciones públicas en áreas de interés institucional o comunitario.	

CONSEJO DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE TRANSPORTE SECRETARÍA DE ACTAS San Lorenzo - Paraguay

KAREN C. MACCHI
Secretaria Ejecutiva
CONSEJO DE DINATRAN

DIRECCIÓN NACIONAL DE TRANSPORTE PRESIDENCIA DEL CONSEJO

Manuel Arce G.
Pdte. del Consejo y Director Nacional
Dirección Nacional de Transporte

INSTITUCIÓN: DIRECCIÓN NACIONAL DE TRANSPORTE

MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -

COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO

COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL

ESTÁNDAR: ACUERDOS Y COMPROMISOS

FORMATO 10: Encuesta Percepción Estándar Acuerdos y Compromisos Éticos

Indique el nombre de la Dependencia en la cual trabaja

DEPENDENCIA

6.3	Se comparte con otras instituciónes públicas las experiencias relevantes en la construcción de unas prácticas transparentes y honestas en el ejercicio de su función.	
6.4	La información que se entrega a otras instituciones es veraz y confiable .	
6.5	La información que se entrega a los diferentes organismos de control es veraz y se suministra en forma oportuna.	

DIRECCION NACIONAL DE TRANSPORTE PRESIDENCIA DEL CONSEJO San Lorenzo - Paraguay

Daniel Arce C.
Pdte. del Consejo y Director Nacional
Dirección Nacional de Transporte

CONSEJO DE LA DIRECCION NACIONAL DE TRANSPORTE SECRETARIA DE ACTAS San Lorenzo - Paraguay

MARIA C. MACCHI UNZAIN
Secretaria Ejecutiva
CONSEJO DE DINATRAN

INSTITUCIÓN: DIRECCIÓN NACIONAL DE TRANSPORTE

MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -

COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO

COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL

ESTÁNDAR: ACUERDOS Y COMPROMISOS

FORMATO 10: Encuesta Percepción Estándar Acuerdos y Compromisos Éticos

Indique el nombre de la Dependencia en la cual trabaja

DEPENDENCIA

7. RELACIONES CON LA COMUNIDAD		**En esta Institución:**
7.1	Se cuenta con un proceso institucional para garantizar la participación ciudadana tanto en la formulación del Plan de Desarrollo como en las contralorías ciudadanas sobre su ejecución.	
7.2	Se tienen y aplican mecanismos para garantizar la participación activa de la comunidad en la vigilancia o control ciudadano de su gestión.	
7.3	Los proyectos que se ejecutan para mejorar las condiciones de vida de la comunidad han sido diseñados consultando el interés de los beneficiarios.	
7.4	La ejecución del Plan de Desarrollo y/o de inversiones se traduce en servicios de calidad para la comunidad.	
7.5	Se aplica una política de excelencia en el servicio y atención a la ciudadanía y comunidades.	
7.6	Los ciudadanos y comunidades valoran muy positivamente los servicios y la atención que presta la Institución.	
7.7	Se promueve y garantiza la comunicación de doble vía con la comunidad.	
7.8	Se coopera con los diferentes sectores económicos y sociales en obras de interés público.	
7.9	En atención a la transparencia, se rinden cuentas en forma periódica a la comunidad sobre la realidad financiera y el cumplimiento de los objetivos sociales.	
8. RELACIONES CON EL MEDIO AMBIENTE		**En esta Institución:**
8.1	Se tienen políticas y se aplican prácticas de reciclaje en los procesos internos.	
8.2	Se tiene una administración de recursos orientada al cuidado y protección del medio ambiente .	
8.3	Se desarrollan actividades de formación y capacitación de sus funcionarios hacia el cuidado y protección del medio ambiente.	
8.4	Se coopera con la comunidad y con otras instituciones en planes o proyectos para proteger el medio ambiente.	
8.5	Se aplica una política de ahorro de materiales y de utilización de insumos no contaminantes.	
9. EXISTENCIA REFERENTE ÉTICO		**En esta Institución:**
9.1	Existen valores compartidos en la Institución que se han venido generando de manera informal.	
9.2	Existe un Código de Ética o un Documento sobre Valores y Principios Éticos de la Institución (Si responde "No sabe", "Muy en desacuerdo" o "más en desacuerdo que de acuerdo", deje sin responder las que siguen a continuación)	
9.3	Este Código y/o Decálogo fue elaborado mediante el diálogo y la participación de empleados y directivos.	
9.4	El Código de Ética se adoptó con la participación de representantes de las principales dependencias y unidades de la Institución.	

KAREN C. MACCHI UNZ
Secretaria Ejecutiva
CONSEJO DE DINATRAN

Abog. Daniel Arce G.
Pdte. del Consejo y Director Nacional
Dirección Nacional de Transporte

INSTITUCIÓN: DIRECCIÓN NACIONAL DE TRANSPORTE

MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -

COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO

COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL

ESTÁNDAR: ACUERDOS Y COMPROMISOS

FORMATO 10: Encuesta Percepción Estándar Acuerdos y Compromisos Éticos

Indique el nombre de la Dependencia en la cual trabaja

DEPENDENCIA

9.5	Se han puesto en marcha políticas y estrategias de gestión para aplicar el Código de Ética en todas las dependencias y unidades.	
9.6	Existe un Comité que promueve el cumplimiento del Código de Ética de la Institución.	
9.7	Los conflictos se resuelven según el Código de Ética.	

(*) Marque "No sabe" en el caso que la afirmación hable de un tema o asunto en el que usted definitivamente no puede opinar porque no tiene ninguna clase de conocimiento al respecto.

CONSEJO DE LA DIRECCION NACIONAL DE TRANSPORTE SECRETARIA DE ACTAS San Lorenzo - Paraguay

KAREN C. MACCHI UNZAIN
Secretaria Ejecutiva
CONSEJO DE DINATRAN

DIRECCION NACIONAL DE TRANSPORTE PRESIDENCIA DEL CONSEJO San Lorenzo - Paraguay

Abog. Daniel Arce G.
Presidente del Consejo y Director Nacional
Dirección Nacional de Transporte

Institución: Dirección Nacional de Transporte

MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO -MECIP-

COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATEGICO

COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL
ESTÁNDAR: ACUERDOS Y COMPROMISOS ÉTICOS
FORMATO: Valoración Encuesta Estándar Acuerdos y Compromisos Éticos por Dependencia
Nº: 10-1

(1) DEPENDENCIA										
(2)Nº de Pregunta	(3) % de Participación	(4) Casillas de Valoración							(5) Puntaje
		0	1	2	3	4	5	Total	
1.1	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
1.2	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
1.3	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
1.4	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
1.5	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
1.6	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
2.1	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
2.2	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
2.3	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
2.4	Frecuencia								
	%								
	Frecuencia								
2.5	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
2.6	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
2.7	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
2.8	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
2.9	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
2.10	Frecuencia								
	%								
	Parcial								

CONSEJO DE LA DIRECCION NACIONAL DE TRANSPORTE - SECRETARIA DE ACTA - San Lorenzo - Paraguay

KAREN C. MACCHI BAZAN
Secretaria Ejecutiva
CONSEJO DE DIRECCION

DIRECCION NACIONAL DE TRANSPORTE - PRESIDENCIA DEL CONSEJO - San Lorenzo - Paraguay

Dag. Daniel Arce G.
Presidente del Consejo y Director Nacional
Dirección Nacional de Transporte

Institución: Dirección Nacional de Transporte

MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO -MECIP-

COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATEGICO

COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL
ESTÁNDAR: ACUERDOS Y COMPROMISOS ÉTICOS
FORMATO: Valoración Encuesta Estándar Acuerdos y Compromisos Éticos por Dependencia
Nº: 10-1

(1) DEPENDENCIA									
(2)Nº de Pregunta	(3) % de Participación	(4) Casillas de Valoración							(5) Puntaje
		0	1	2	3	4	5	Total	
3.1	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
3.2	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
3.3	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
3.4	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
3.5	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
3.6	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
3.7	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
4.1	Frecuencia								
	%								
	Frecuencia								
4.2	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
4.3	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
4.4	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
4.5	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
4.6	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
4.7	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
4.8	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
4.9	Frecuencia								
	%								
	Parcial								

CONSEJO DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE TRANSPORTE · SECRETARIA DE ACTAS · San Lorenzo · Paraguay

KAREN C. MACCHI U
Secretaria Ejecutiva
CONSEJO DE DINATR

DIRECCIÓN NACIONAL DE TRANSPORTE · PRESIDENCIA DEL CONSEJO · San Lorenzo · PARAGUAY

Daniel Arce G
Consejo y Director Nacional
Dirección Nacional de Transporte

Institución: Dirección Nacional de Transporte

MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO -MECIP-
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATEGICO

COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL
ESTÁNDAR: ACUERDOS Y COMPROMISOS ÉTICOS
FORMATO: Valoración Encuesta Estándar Acuerdos y Compromisos Éticos por Dependencia
Nº: 10-1

(1) DEPENDENCIA									
(2)Nº de Pregunta	(3) % de Participación	(4) Casillas de Valoración							(5) Puntaje
		0	1	2	3	4	5	Total	
5.1	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
5.2	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
5.3	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
5.4	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
5.5	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
5.6	Frecuencia								
	%								
	Frecuencia								
5.7	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
5.8	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
6.1	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
6.2	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
6.3	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
6.4	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
6.5	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
7.1	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
7.2	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
7.3	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
7.4	Frecuencia								
	%								
	Parcial								

CONSEJO DE LA DIRECCION NACIONAL DE TRANSPORTE · SECRETARIA DE ACTAS · San Lorenzo · Paraguay

KAREN C. MACCHI
Secretaria Ejecutiva
CONSEJO DE DIRECCION

DIRECCION NACIONAL DE TRANSPORTE · PRESIDENCIA DEL CONSEJO · San Lorenzo · Paraguay

Abog. Daniel Arce C.
Pdte. del Consejo y Director Nacional
Dirección Nacional de Transporte

Institución: Dirección Nacional de Transporte

MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO -MECIP-

COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATEGICO

COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL
ESTÁNDAR: ACUERDOS Y COMPROMISOS ÉTICOS
FORMATO: Valoración Encuesta Estándar Acuerdos y Compromisos Éticos por Dependencia
Nº: 10-1

(1) DEPENDENCIA

(2)Nº de Pregunta	(3) % de Participación	(4) Casillas de Valoración							(5) Puntaje
		0	1	2	3	4	5	Total	
7.5	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
7.6	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
7.7	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
7.8	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
7.9	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
8.1	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
8.2	Frecuencia								
	%								
	Frecuencia								
8.3	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
8.4	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
8.5	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
9.1	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
9.2	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
9.3	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
9.4	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
9.5	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
9.6	Frecuencia								
	%								
	Parcial								
9.7	Frecuencia								
	%								
	Parcial								

(6) Valoración General de la Dependencia

(7) Interpretación

Elaborado por:	Fecha
Revisado por:	Fecha
Aprobado por:	Fecha

DIRECCIÓN NACIONAL DE TRANSPORTE – SECRETARÍA DE ACTAS

KAREN C. MACCHI
Secretaria Ejecutiva
CONSEJO DE DINATRAN

DIRECCIÓN NACIONAL DE TRANSPORTE – PRESIDENCIA DEL CONSEJO – San Lorenzo - Paraguay

Abog. Daniel Arce G.
Presidente del Consejo y Director Nacional
Dirección Nacional de Transporte

Institución: Dirección Nacional de Transporte

MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO

COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL
ESTÁNDAR: ACUERDOS Y COMPROMISOS ÉTICOS
FORMATO: Análisis Estándar Acuerdos y Compromisos Éticos por Dependencia
Nº: 10-2

(1) DEPENDENCIA:
(2) VALORACIÓN GENERAL DE LA DEPENDENCIA (PUNTAJE):
(3) INTERPRETACIÓN:
(4) Evaluación General a los Criterios Base de Existencia e Implementación del Estándar de Control

(5) Acciones de Diseño e Implementación	(6) Acciones de Ajuste a la Implementación

Elaborado por:	**Fecha:**
Revisado por:	**Fecha:**
Aprobado por:	**Fecha:**

CONSEJO DE LA DIRECCION NACIONAL DE TRANSPORTE - SECRETARIA DE ACTAS - San Lorenzo - Paraguay

KAREN C. MACCHI
Secretaria Ejecutiva
CONSEJO DE DINATRAN

DIRECCION NACIONAL DE TRANSPORTE - PRESIDENCIA DEL CONSEJO - REPUBLICA DEL PARAGUAY - San Lorenzo - Paraguay

Daniel Arce G.
Presidente del Consejo y Director Nacional
Dirección Nacional de Transporte

Institución: Dirección Nacional de Transporte

MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -

COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO

COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL
ESTÁNDAR: ACUERDOS Y COMPROMISOS ÉTICOS
FORMATO: Valoración Encuesta Estándar Acuerdos y Compromisos Éticos Consolidado Entidad

Formato Nº 11

(1) Dependencia	(2) No. de Públicos Dependencia	(3) % Participación No. de Dependencia /Total Institución	(4) Valoración por Dependencia	(5) Parciales

(6) Total Valoración Consolidado Institución

(7) Interpretación

Elaborado por: **Fecha:**

Revisado por: **Fecha:**

Aprobado por: **Fecha:**

CONSEJO DE LA DIRECCION NACIONAL DE TRANSPORTE SECRETARIA DE ACTAS San Lorenzo - Paraguay

LAUREN C. MACCHI
Secretaria Ejecutiva
CONSEJO DE DINATRAN

DIRECCION NACIONAL DE TRANSPORTE PRESIDENCIA DEL CONSEJO San Lorenzo - Paraguay

Ing. Daniel Arce G.
Pte. del Consejo y Director Nacional
Dirección Nacional de Transporte

INSTITUCIÓN: Dirección Nacional de Transporte

MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -

COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO

COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL

ESTÁNDAR: ACUERDOS Y COMPROMISOS ÉTICOS

FORMATO: MATRIZ PLAN DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN ÉTICA

No: 12

PROBLEMÁTICAS O DEBILIDADES (1)	CAUSAS O FACTORES RELACIONADOS (2)	OBJETIVOS (3)	ACCIONES (4)	INDICADORES DE CUMPLIMIENTO (5)	RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN (6)	RECURSOS (7)	CRONOGRAMA (8)

Elaborado por: **Fecha:**

Revisado por: **Fecha:**

Aprobado por: **Fecha:**