



COMANDO DE LAS FUERZAS MILITARES
COMANDO DE LA FUERZA AÉREA
Comandancia

**POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA
FUERZA AÉREA PARAGUAY**

Versión 2:Oct/2021



 COMITÉ DE CONTROL INTERNO - MECIP	FUERZA AÉREA PARAGUAYA	Fecha de elaboración Versión 2: Oct/2021
	POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 2 de 7

INDICE

PRESENTACIÓN	3
1. BASE LEGAL	3
2. OBJETIVO GENERAL	3
3. VALORES	3
FASE DE PLANEACIÓN	
IDENTIFICACIÓN DE NECESIDAD DE PERSONAL	4
FASE DE INGRESO	
1. SELECCIÓN	4
2. INDUCCIÓN	4
FASE DE PERMANENCIA	
1. REINDUCCIÓN	5
2. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL	5
3. COMPENSACIÓN	5
4. BIENESTAR DEL PERSONAL	5
5. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	5
FASE DE RETIRO	
PLANES DE RETIRO O DESVINCULACIÓN	5
APROBACIÓN, VIGENCIA, REVISIÓN Y DEPENDENCIA RESPONSABLE	
1. APROBACIÓN	6
2. VIGENCIA	6
3. REVISIÓN	6
4. DEPENDENCIA RESPONSABLE	6
FIRMA DE LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ DE CONTROL INTERNO -MECIP DE LA FAP	7



Elaborado por COMITÉ DE CONTROL INTERNO - MECIP	Supervisado por JEMFAER	Aprobado por COMFAER
---	-----------------------------------	--------------------------------

 COMITÉ DE CONTROL INTERNO - MECIP	FUERZA AÉREA PARAGUAYA	Fecha de elaboración Versión 2: Oct/2021
	POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 3 de 7

PRESENTACIÓN

La Fuerza Aérea Paraguaya, con el fin de cumplir con sus objetivos, promueve la protección y desarrollo integral de sus Recursos Humanos, a través de un equipo humano altamente capacitado, y comprometidos con los valores éticos de la institución, en este sentido la institución se compromete con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de todo el personal a través de las políticas y prácticas de gestión del talento humano, desde el proceso de incorporación, la permanencia y el retiro.

La Dirección de Personal/A- 1, deberá asegurarse que se dé cumplimiento a lo aquí estipulado y realizará todas las actividades que fueran necesarias, para realizar la difusión de las Políticas de Recursos Humanos.

1. BASE LEGAL

La Resolución CGR N° 425 del 09 de mayo de 2008, ha establecido la adopción del Modelo Estándar de Control Interno para las Entidades Públicas del Paraguay-MECIP, como marco de control , fiscalización y evaluación de los sistemas de control interno de las entidades sujetas a la supervisión de la Contraloría General de la República,

La Fuerza Aérea Paraguay, ha elaborado las Políticas de Gestión del Talento Humano, en cumplimiento a la Resolución CGR N° 425 del 09 de mayo de 2008. **POR LA QUE SE ESTABLECE Y ADOPTA EL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO PARA LS ENTIDADES PÚBLICAS DEL PARAGUAY-MECIP**, como marco de control , fiscalización y evaluación de los sistemas de control interno de las entidades sujetas a la supervisión de la Contraloría General de la República, y a la Resolución CGR N° 377 de fecha 13 de mayo de 2015, **POR LA CUAL SE ADOPTA LA NORMA DE REQUISITOS MÍNIMOS PARA UN SISTEMA DE CONTROL INTERNO DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO PARA INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL PARAGUAY-MECIP:2015**

2. OBJETIVO GENERAL

Las Políticas de Gestión del Talento Humano, tiene el propósito consolidar los lineamientos que regulan la administración del recurso humano, a fin de lograr los objetivos de la institución con eficiencia y eficacia.

3. VALORES

La Fuerza Aérea Paraguaya, en la búsqueda de mejoramiento continuo adopta los siguientes valores como guía de las políticas y prácticas del desarrollo de talento humano.

- a) Igualdad
- b) Imparcialidad

Elaborado por	Supervisado por	Aprobado por
COMITÉ DE CONTROL INTERNO - MECIP	JEMFAER	COMFAER

 COMITÉ DE CONTROL INTERNO - MECIP	FUERZA AÉREA PARAGUAYA	Fecha de elaboración Versión 2: Oct/2021
	POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 4 de 7

- a) Economía
- b) Eficiencia y Eficacia
- c) Integridad
- d) Transparencia

La presente Políticas de Gestión del Talento Humano, establece que en el diseño e implementación de los procesos involucrados deberán observarse los siguientes elementos:

FASE DE PLANEACIÓN

IDENTIFICACION DE NECESIDAD DE PERSONAL

La Fuerza Aérea Paraguaya, a través de la Dirección de Personal y cumpliendo con las disposiciones legales y las Políticas de Gestión del Talento Humano, debe planear anualmente sus necesidades de incorporación, permanencia y retiro de personal servidor público para el logro de la optimización del Talento Humano.

FASE DE INGRESO

1. SELECCIÓN

La Fuerza Aérea Paraguaya, a través de la dependencia encargada, conforme a al Presupuesto General de Gastos asignado, selecciona el personal en base a las necesidades de la institución teniendo en cuenta los perfiles requeridos para cada vacancia, capacidades, méritos, transparencia, objetividad e imparcialidad, y garantiza la igualdad de participación, sin discriminación alguna a toda las personas que cumplan con los requerimientos exigidos por la institución.

La Fuerza Aérea Paraguaya, garantiza igualmente el trato imparcial, en el proceso de selección, evaluación y promoción.

2. INDECCIÓN

La Fuerza Aérea Paraguaya, desarrolla con los nuevos ingresados un proceso de integración en la cultura institucional, llevando a cabo una etapa de inducción para la comprensión de sus deberes, derechos y obligaciones, el ambiente laboral, la misión, la visión, objetivos institucionales y las características especiales de los cargos o actividades a ser realizado por el personal.

Elaborado por	Supervisado por	Aprobado por
COMITÉ DE CONTROL INTERNO - MECIP	JEMFAER	COMFAER

 COMITÉ DE CONTROL INTERNO - MECIP	FUERZA AÉREA PARAGUAYA	Fecha de elaboración Versión 2: Oct/2021
	POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 5 de 7

FASE DE PERMANENCIA

1. REINDUCCIÓN

La Fuerza Aérea Paraguaya, a través de la Dirección de Personal y otras dependencias refuerza la integración de del personal a través de un proceso de reinducción que propicie el sentido de pertenencia en todo el personal e internalicen y/o actualicen los nuevos procedimientos, nuevas actividades a desempeñar durante su permanencia en la institución.

2. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

La Fuerza Aérea Paraguaya, con el fin de impulsar la eficiencia y eficacia organizacional, elevar el conocimiento, profesionalismo y rendimiento del personal, mejorar el relacionamiento y la integración entre los mismos, asegurar la calidad conforme a las actualizaciones constante, desarrolla un proceso integral de capacitación y formación continua de su personal.

3. COMPENSACIÓN

Con el fin de promover una equidad en cuanto a la compensación a su personal, la Fuerza Aérea Paraguaya, cuenta con un presupuesto aprobado, con una distribución racionalizada de los recursos disponibles para el personal en concepto de salarios, bonificaciones e incentivos a la labor desarrollada, dentro del marco de las carreras , niveles jerárquicos, respeto a las capacidades y basados en evaluaciones permanentes de desempeño, de acuerdo al perfil de los cargos, experiencias y capacitaciones realizadas y las normas legales vigentes.

4. BIENESTAR DEL PERSONAL

La Fuerza Aérea Paraguaya, promueve el bienestar integral de todo el personal de la institución y de sus familiares para el mejoramiento de la calidad de vida, a través de la promoción de actividades en beneficio de la integración, promoción de la salud y riesgos laborales.

5. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

La Fuerza Aérea Paraguaya, desarrolla procesos semestrales de evaluación del desempeño del personal, para un reconocimiento del esfuerzo y planes de mejoras para reforzar las debilidades detectadas en dichas evaluaciones, con el fin de aumentar el nivel de profesionalismo del personal de la institución.

FASE DE RETIRO

PLANES DE RETIRO O DESVINCULACIÓN

La Fuerza Aérea Paraguaya, reconoce el aporte de cada personal a la institución y acompaña el desarrollo de nuevas competencia para enfrentar futuros escenarios post laborales, brinda informaciones claras para

Elaborado por	Supervisado por	Aprobado por
COMITÉ DE CONTROL INTERNO - MECIP	JEMFAER	COMFAER

 COMITÉ DE CONTROL INTERNO - MECIP	FUERZA AÉREA PARAGUAYA	Fecha de elaboración Versión 2: Oct/2021
	POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 6 de 7

aquellos que deseen acogerse a programas de retiros anticipados y lleva a cabo actos de reconocimiento oficial al personal por su desempeño en la institución.

APROBACIÓN, VIGENCIA, REVISIÓN Y DEPENDENCIA RESPONSABLE

1. APROBACIÓN

La presente Políticas de Gestión del Talento Humano, debe ser aprobada por el Señor Comandante de la Fuerza Aérea, a través de un acto administrativo.

2. VIGENCIA

Las Políticas de Gestión del Talento Humano entrarán en vigencia a partir de su aprobación por parte del Señor Comandante de la Fuerza Aérea Paraguaya.

3. REVISIÓN

Las Políticas de Gestión del Talento Humano, para asegurarse de que permanecen pertinentes y apropiadas, será revisa, por la Dirección de Personal /A-1, en el segundo semestre en de cada año, o en la oportunidad que lo requiera los órganos de control interno o externo de la institución.

4. DEPENDENCIA RESPOSABLE

La Dirección de Personal/A-1 será responsable de su implementación, socialización y monitoreo.

Elaborado por	Supervisado por	Aprobado por
COMITÉ DE CONTROL INTERNO - MECIP	JEMFAER	COMFAER

 COMITÉ DE CONTROL INTERNO - MECIP	FUERZA AÉREA PARAGUAYA	Fecha de elaboración Versión 2: Oct/2021
	POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 7 de 7

Comité de Control Interno:



Rubén Darío Piris Fernández
GRAL DIV AER RUBEN DARÍO PIRIS FERNÁNDEZ
 Jefe del Estado Mayor General de la FAP



Edilberto Salinas O.
GRAL BRIG AER EDILBERTO SALINAS O.
 Comandante de la Primera Brigada Aérea



Jorge Albino Barreto B.
GRAL BRIG AER JORGE ALBINO BARRETO B.
 Comandante del COMREGAER



Hugo Ramón Landaira Vega
CNEL DCEM HUGO RAMÓN LANDAIRA VEGA
 Comandante Interino de la BAT



Roberto José Idoyaga Benítez
CNEL DCEM ROBERTO JOSÉ IDOYAGA BENÍTEZ
 Comandante Interino del CIAERE



Edwin Ramón Martínez G.
CNEL DCEM EDWIN RAMÓN MARTÍNEZ G.
 Comandante Interino de la BRIG LOG

Elaborado por	Supervisado por	Aprobado por
COMITÉ DE CONTROL INTERNO - MECIP	JEMFAER	COMFAER