



Ministerio de
**DEFENSA
NACIONAL**



**GOBIERNO
NACIONAL**

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

ARMADA PARAGUAYA

VERSION II

AÑO 2021





COMANDO DE LAS FUERZAS MILITARES
COMANDO DE LA ARMADA
Comandancia

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3.-
1.OBJETIVO	4.-
2.MARCO NORMATIVO	4.-
3. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO.....	5.-
4. LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	5.-
4.1. Metodología Cumplimiento de la Política de Talento Humano	5.-
4.1.1. Principios.....	6.-
4.2. Planes que miden el cumplimiento de la Política De Talento Humano.....	6.-
4.2.1. Plan Estratégico de Talento Humano.....	7.-
4.2.3. Plan de Adecuación y sostenibilidad	8.-
4.2.4. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano-PAAC	8.-
5. ETAPAS / CICLO DE VIDA DEL (LA) SERVIDOR(A) PÚBLICO(A).....	8.-
5.1. Ingreso - Tipo de Vinculación	8.-
5.2. Desarrollo - Situaciones Administrativas.....	9.-
5.3. Ingreso, Desarrollo y Retiro -Caracterización del Talento Humano	9.-
5.4. Ingreso, Desarrollo y Retiro -Gestión de la información del Talento Humano...	10.-
5.5. Subcomponentes:.....	10.-
6. RUTAS:	11.-
6.1 Programas.....	12.-
6.2 Rol de las personas que participan en la Política de Talento Humano	14.-
7. FUNDAMENTOS DE LA POLITICA	15.-
8. CANALES DE COMUNICACIÓN SOCIAL.....	16.-
9. VOCERO OFICIAL.....	16.-
10. IMPLEMENTACIÓN DE LA POLITICA.....	16.-
11. CONTROL DE CAMBIOS.....	16.-
12. REVISIÓN Y APROBACIÓN	17.-



COMANDO DE ARMADA
MECIP ARPAR

INTRODUCCION

El Desarrollo Humano de las Instituciones actualmente constituye uno de los factores más importantes para el cumplimiento de los objetivos y las metas, la Armada Paraguaya no es ajeno a esta realidad y es así como desde la Dirección de Personal del Comando de la Armada y de la Dirección de Administración y Finanzas de la Armada se establecen las oportunidades de mejora en temas estratégicos que componen el proceso de desarrollo Institucional; Para lograrlo se requiere el diseño e implementación de una Política de desarrollo Humano que atienda las realidades misionales a través de la competencia y calidad de sus servidores y servidoras públicos/as.

Los lineamientos de la Política de Talento Humano están enmarcados dentro de las Leyes y Reglamentos en vigencia, teniendo como base el Código de Ética y Protocolo de Buen Gobierno, Acceso a la Información Pública, Gestión del Conocimiento e innovación, Lucha contra la Corrupción y la Política de Gestión Documental, entre otras directivas y delineamientos. Los funcionarios de la Armada Paraguaya serán la base para construir una institucionalidad adecuada y sólida en el Paraguay, a través de un conjunto de valores y fortalezas tanto individuales como colectivas que se conjugan alrededor de un propósito común; representadas en términos de motivación, actitud, capacidad, conocimiento, habilidad, experiencia, relaciones y práctica, para transformar la cultura organizacional Naval, con objetivos, metas e indicadores anuales que promueven el bienestar y capacitación de su capital humano, en condiciones de equidad, dignidad, justicia, competitividad y participación, a través de la ejecución de actividades de las Áreas que integran el Desarrollo Humano.

Por tanto, la presente Política de Talento Humano de la Armada Paraguaya, constituye un compromiso fundado en un marco de referencia para gestionar los fundamentos humanos en la tarea cotidiana de cada uno de los servidores que integran la Armada Paraguaya con un compromiso público con la sociedad y un referente de la mística naval, cultura y tradición institucional renovada, orientada al Capital Humano como referencia para el cumplimiento de las labores y la rigurosa observancia de los reglamentos a favor del servicio.





**COMANDO DE ARMADA
MECIP ARPAR**

1. OBJETIVO

Orientar el cumplimiento de las metas propuestas para desarrollo humano institucional dentro de la Armada Paraguaya durante el ciclo de vida del(la) servidor(a) público(a), en concordancia con la planeación estratégica; lineamientos de gestión, organización y trabajo establecidos por el Gobierno Nacional, la Administración Institucional y de la Función Pública del Estado; con el fin de contar con un recurso humano con vocación de servicio, motivado y competitivo que permita la mejora continua y el crecimiento institucional, en el marco del Modelo Estándar de Control para Instituciones Públicas del Paraguay (MECIP 2015) aplicadas en la Armada Paraguaya .

2. MARCO NORMATIVO

- a. Constitución Nacional de la República del Paraguay. 1992.-
- b. Ley 216/93 “DE ORGANIZACIÓN GENERAL DE LAS FUERZAS ARMADAS”.
- c. Ley 1.115/97 “DEL ESTATUTO DEL PERSONAL MILITAR”.
- d. Ley N° 1.337/99 “DE DEFENSA NACIONAL Y DE SEGURIDAD INTERNA”.
- e. Ley 5.036/13 “Modifica los Art. 2°, 3° y 56 en la Ley N° 1.337/99 de Defensa Nacional y Seguridad Interna.
- f. Ley N° 1535/99 “DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA DEL ESTADO”
- g. Ley N° 1626/2000 de la FUNCIÓN PÚBLICA.
- h. Política de Defensa Nacional, 1.999.
- i. Directiva de Defensa Nacional, 2013 - 2018.
- j. Política Militar, 2.000.
- k. Resolución de la CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA N° 425/08 “Por la cual se Establece y adopta el Modelo Estándar de Control Interno para las Entidades Públicas del Paraguay – MECIP como marco para el control, fiscalización y evaluación de los Sistemas de Control Interno de las entidades sujetas a la supervisión de la Contraloría General de la República”
- l. Decreto N° 10.883 de fecha 11 de Setiembre de 2007 “Establece las Facultades, Competencias, Responsabilidades y Marco de actuación en Materia de Control Interno de la Auditoría General del Poder Ejecutivo.
- m. Reglamento Interno de Funcionarios Públicos de la Armada Paraguaya.
- n. Decretos, Resoluciones, Reglamentos, Directivas y Órdenes del COMANJEFE, COMANFUMIL, COMANDO DE LA ARMADA.



COMANDO DE ARMADA
MECIP ARPAR

3. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

La Armada Paraguaya, contara con un Talento Humano con diferentes características y condiciones requeridas para cumplir con la naturaleza y objetivo de la Institución, fortaleciendo las condiciones que determinan el ambiente de trabajo y las relaciones entre las y los servidores públicos, desde un enfoque que conjuga el desarrollo integral de las personas y su bienestar, el desarrollo institucional y el mejoramiento de los requerimientos de competitividad y sostenibilidad de la entidad, con el fin de alcanzar objetivos institucionales de la Armada e individuales en condiciones de dignidad, justicia, participación y equidad, conforme con las Leyes y Reglamentos en vigencia dentro de cada cuadro y escalafón correspondiente.

4. LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

4.1. METODOLOGÍA CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO EN LA ARMADA

La Política de Talento Humano, se encuentra articulada con la plataforma estratégica de la Armada Paraguaya, a las Leyes Militares, y a los lineamientos de la Función Pública, buscando la vinculación de un talento humano idóneo, teniendo los siguientes criterios de calidad:

- Un Talento Humano vinculado mediante el mérito, que responde a los perfiles y competencias, definidas para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor,
- Vincular un Talento Humano dentro de la Armada Paraguaya de acuerdo con la naturaleza de las Unidades componentes y su Organización correspondiente, la normatividad que los regula y que responde a la estructura optima de la Institución;
- Un Talento Humano conocedor de las políticas institucionales de la Armada, del direccionamiento estratégico y la planeación de los procesos operativos y de su rol fundamentalmente dentro de la Institución.
- Un Talento Humano fortalecido en sus conocimientos y competencias de acuerdo con las necesidades de la Armada Paraguaya y sus Unidades componentes.
- Un talento Humano comprometido a llevar a cabo sus funciones bajo atributos de calidad en busca de la mejora continua y la excelencia.
- Un Talento Humano comprometido y ejerciendo en su actuación los valores del servidor público y de las Leyes y Reglamentos en vigencia.



**COMANDO DE ARMADA
MECIP ARPAP**

- Un Talento Humano con condiciones de Seguridad y salud en el Trabajo que preserve su bienestar y con unos mínimos niveles de riesgos materializados.
- Un talento humano con altos índices de productividad y cumplimiento de resultados.
- Un Talento preparado física y emocionalmente para el retiro de la entidad por la culminación de su ciclo laboral.

4.1.1. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

Los principios de la Política de Talento Humano en la Armada Paraguaya constituyen los pilares fundamentales que guían y dan sentido a la política de desarrollo humano integral de la Institución (**contenidos también en el Código de Ética y Protocolo de Buen Gobierno de la Armada Paraguaya**):

- Desarrollar una gestión que garantice el cumplimiento de la misión y visión de la Armada Paraguaya
- El interés general prevalece sobre el interés particular.
- Es imperativo de la Armada Paraguaya el cuidado de la vida en todas sus formas y la sostenibilidad del medio ambiente.
- Los bienes públicos bajo el custodio de la Armada Paraguaya son hieráticos.
- Gestión institucional de la Armada Paraguaya por resultados.
- El Talento Humano es el capital más valioso de la Armada Paraguaya.
- Los personales de la Institución tienen derecho a participar en las decisiones públicas y en los diferentes servicios que los afecten.
- Dentro de la Armada Paraguaya, quien administra recursos públicos rinde cuentas a la sociedad sobre su utilización y los resultados de su gestión.

4.2. PLANES QUE MIDEN EL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

Para dar cumplimiento a la Política de Talento Humano dentro de la Armada Paraguaya y sus Unidades componentes, se establecerán los siguientes planes que están relacionados con la Política Estratégica que enmarcan y derivan a la situación de la Institución conforme a los requerimientos correspondientes en cada una de sus Áreas y Zonas de Responsabilidades desplegadas:



COMANDO DE ARMADA
MECIP ARPAR

1.- <u>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO DE LA ARMADA</u>	(PTH ARPAR)
2.- <u>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</u>	(PE TH ARPAR)
3.- <u>PLANES INSTITUCIONALES DE LA ARMADA PARAGUAYA</u>	(PI ARPAR)
4.- <u>PLAN DE ACCIÓN</u>	(PA ARPAR)
5.- <u>PLAN DE ADECUACIÓN Y SOSTENIBILIDAD</u>	(PAyS ARPAR)
6.- <u>PLAN ANTICORRUPCIÓN Y ATENCIÓN AL CIUDADANO</u>	(PAAC ARPAR)

4.2.1. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ARMADA PARAGUAYA

Este documento contiene la compilación y el conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas institucionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, tiene un proceso de planeación a largo plazo.

4.2.2. PLANES INSTITUCIONALES DE LA ARMADA PARAGUAYA

Integra los planes institucionales y estratégicos de la Armada Paraguaya que se relacionan a continuación y se publican en la página web Institucional, en cada vigencia y conforme a su clasificación:

- Plan Anual de Vacantes (En caso de su existencia y conforme a lo dispuesto en las Leyes y Reglamentos en vigencia para la Armada Paraguaya)
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales
- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan Estratégico del Talento Humano.



COMANDO DE ARMADA
MECIP ARPAR

4.2.3. PLAN DE ADECUACIÓN Y SOSTENIBILIDAD

Se formula a partir de las actividades críticas o aspectos que se deben mejorar, evidenciados a partir de la medición del autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, con el objetivo de mejorar continuamente y consolidar la madurez de la Política.

La Política de Talento Humano integral contempla etapas, subcomponentes y rutas; con el objetivo de desarrollar estrategias para el fortalecimiento de las capacidades físicas, tecnológicas, administrativas, operativas y mejoramiento del desempeño, y desarrollar actividades encaminadas a crear condiciones para que los servidores y las servidoras desarrollen su potencial como personas y trabajadores comprometidos con la misión institucional de la Armada Paraguaya.

4.2.4. PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO EN LA ARMADA PARAGUAYA-(PAAC)

Se apoya la construcción del Componente 6 “Iniciativas adicionales” que incluye actividades de integridad y conflicto de intereses, en coordinación con la Dirección de Comunicación Social de la Armada Paraguaya y conforme a las Leyes y Reglamentos en vigencia.

5. ETAPAS / CICLO DE VIDA DEL (LA) SERVIDOR(A) PÚBLICO(A)

La información se amplía en las Leyes y Reglamentos en vigencia; para el Personal Superior, Subalterno, Tropas, Maestres, Funcionarios Públicos, Funcionarios Contratados y/o Jornaleros que cumple funciones en la Armada Paraguaya;

- Ingreso: Contiene todas las actividades tendientes a fortalecer el principio de mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos con personal idóneo.
- Desarrollo: Agrupa la capacitación, bienestar, incentivos, seguridad y salud en el trabajo y todo lo que apunte al mejoramiento de la productividad y satisfacción del (la) servidor(a) público(a).
- Retiro: Razones de deserción o causales de salida en el empleo, para evitar la desvinculación del personal calificado, incluye la preparación para el retiro.

A continuación, se detallan las actividades que se ejecutan en el Proceso de Gestión de Desarrollo Humano, dentro del ciclo de vida del(la) servidor(a) Público(a).

5.1. INGRESO - TIPO DE VINCULACIÓN

- Personal Superior: Conforme a las Leyes y Reglamentos en vigencia.
- Personal Subalterno: Conforme a las Leyes y Reglamentos en vigencia



**COMANDO DE ARMADA
MECIP ARPAP**

- Personal Tropa: Conforme a las Leyes y Reglamentos en vigencia.
- Personal Maestro: Conforme a las Leyes y Reglamentos en vigencia.
- Funcionario Público: Conforme a las Leyes y Reglamentos en vigencia.
- Personal Jornalero y/o Contratado: Conforme a las Leyes y Reglamentos en vigencia, y como dentro de las siguientes áreas:
 - a. Administrativa
 - b. Nombramiento y remoción
 - c. Periodo Fijo
 - d. Empleos Temporales
 - e. En Provisionalidad

5.2. DESARROLLO - SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

- Personal Superior: Conforme a las Leyes y Reglamentos en vigencia.
- Personal Subalterno: Conforme a las Leyes y Reglamentos en vigencia.
- Personal Tropa: Conforme a las Leyes y Reglamentos en vigencia.
- Personal Maestro: Conforme a las Leyes y Reglamentos en vigencia.
- Funcionario Público: Conforme a las Leyes y Reglamentos en vigencia.
- Personal Jornalero y/o Contratado: Conforme a las Leyes y Reglamentos en vigencia, y dentro de las siguientes áreas:
 - a. Servicio activo
 - b. Licencia
 - c. Permiso
 - d. Comisiones
 - e. En ejercicio de funciones de otra situación jurídica por encargo
 - f. Suspendido o separado en el ejercicio de sus funciones
 - g. En periodo de prueba en empleo de carrera
 - h. En vacaciones
 - i. Situación de Excedente
 - j. Descanso compensado
 - k. Retiro Voluntario.
 - m. Situación de Retiro,

**5.3. INGRESO, DESARROLLO Y RETIRO - CARACTERIZACIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

Con el objetivo de mantener actualizada la información del personal de planta vinculado a la Armada Paraguaya se realiza la caracterización y actualización del mismo, a través del formulario correspondiente dentro de la foja de servicio de cada personal, en coordinación con la Dirección del Personal del Estado Mayor de la Armada Paraguaya.



COMANDO DE ARMADA
MECIP ARPAR

5.4. INGRESO, DESARROLLO Y RETIRO -GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN DEL TALENTO HUMANO

- Estructura de la entidad, acuerdos y modificaciones a la planta de empleos.
- Escalas salariales de los(as) servidores(as) públicos(as).
- Verificación y actualización de hojas de vida y declaración de bienes y rentas de los funcionarios.
- Verificación y actualización de hojas de vida los funcionarios nuevos como activos.
- Reportes de la estructura actual de la entidad, entre los que se encuentra; Plan anual de vacantes, personas con discapacidad, estado actual de la planta, vinculaciones, encargos, comisiones (**Informe anual de Personal**)
- Movilidad laboral. (**Parte Numérico del Personal**)
- Registro de personal que se encuentra en trabajo en casa, alternancia y teletrabajo (**activado en la Armada Paraguaya durante Pandemia y/o mediante Orden**)
- Actualizaciones de las ubicaciones de los funcionarios. (**Informe por Cargo**)
- Situaciones salariales: asignación básica, porcentaje de gastos de representación, porcentaje de primas técnicas. (**Informe página WEB Ministerio de Hacienda**)
- Actos administrativos. (**Informe página WEB Institucional**)
- Situaciones administrativas: Comisión de servicios, licencias ordinarias, licencias no remuneradas por adelantos estudios, licencia para actividades deportivas, licencias por enfermedad, incapacidades, licencias por maternidad/paternidad, licencias por luto, permisos remunerados, permisos sindicales, permisos académicos, permisos para ejercer la docencia universitaria, suspensión, vacaciones, accidentes laborales, entre otros. (**Socialización al Personal Interno mediante Orden y/o al personal externo vía Pagina WEB Institucional conforme a la Clasificación correspondiente**)

5.5. SUBCOMPONENTES

Los subcomponentes son concebidos como las Áreas mediante las cuales se ejecuta la Política del Talento Humano en la Armada, se relacionan entre sí y no se pueden considerar aisladamente. Las orientaciones de política formuladas para cada una de ellas, deben ser valoradas en conjunto. Asimismo, se deben integrar en las y los servidores(as) los tres saberes que componen el ser humano, es decir, **EL SABER, EL SABER SER Y EL SABER HACER**, en el ejercicio de las funciones, con el fin de desarrollar de manera integral el conocimiento del talento humano que conforma la Armada Paraguaya .



**COMANDO DE ARMADA
MECIP ARPAR**

- **CARRERA ADMINISTRATIVA:** Al interior institucional y dentro de la Armada del cual se maneja la información relacionada con vacantes, plan de previsión, meritocracia, situaciones administrativas entre otros. De igual manera, constituye la base para la elaboración de planes y programas que año tras año contribuyan a la realización de la presente Política de Desarrollo Humano de la Armada Paraguaya.
- **NÓMINA Y LIQUIDACIONES:** Tiene como fin otorgar las garantías tanto de vinculación, desarrollo y retiro de los servidores y las servidoras que conforman la Armada Paraguaya en cuanto al pago de la nómina, afiliaciones o reporte de novedades al Escalón Superior, fondo de pensiones, verificación documental para el reconocimiento de años de servicio, reconocimientos por antigüedad, trámite de certificados y liquidación definitiva; a fin de ser gestionados en el Ministerio de Hacienda – Caja de Jubilados y Pensionados, Circulo de Oficiales y Suboficiales Retirados de las Fuerzas Armadas de la Nación.
- **BIENESTAR Y CLIMA LABORAL:** Este subcomponente incluye todo lo relacionado con el Plan Anual de Bienestar Social e incentivos a partir del diagnóstico de necesidades Medición de clima organizacional, desvinculación asistida, Gestión de Estímulos y reconocimientos.
- **CAPACITACIÓN:** Incluye la inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo, fundamentos para la Gestión del Conocimiento a través del Plan Institucional de Capacitación.
- **SALUD Y SEGURIDAD:** Se constituye en el subproceso en el cual se basa el bienestar del trabajador a nivel de su salud, tanto física como mental, las condiciones de su puesto de trabajo, exámenes periódicos, Sistemas de vigilancia epidemiológica, afiliaciones, riesgos y todo lo que de ello se deriva.

Para el personal de Superior, Subalterno, estudiantes de las escuelas de Formación para Oficiales y Suboficiales la parte física y mental constituye requisitos esenciales, ya sea para su Comisionamiento al Exterior, Interior (FTC), y ascenso al grado inmediato superior cuando se reúnan los requisitos que se exigen dentro de las Leyes y Reglamentos en vigencia.

6. RUTAS

Estas rutas de creación de valor dentro de la Armada Paraguaya son caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del Talento Humano en la Institución. La información se amplía en el Formato **MECIP ARPAR – SEARPAR 02 SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PERSONAL - GESTIONA EL TALENTO HUMANO PARA LA SELECCIÓN, INCORPORACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL DENTRO DE LA ARMADA PARAGUAYA, PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA MISIÓN ASIGNADA.**



COMANDO DE ARMADA
MECIP ARPAP

- **RUTA DE ANÁLISIS DE DATOS:** Es la ruta para entender a las personas a través del uso de datos, las temáticas que se implementan son mecanismos de información de la planta del personal de la Armada, Caracterización del Talento Humano, Planeación Estratégica del Talento Humano y Plan de Vacantes.
- **RUTA DEL CRECIMIENTO:** Es la ruta para implementar el liderazgo a través del trabajo en equipo y el reconocimiento, el bienestar del talento humano, los valores, la formación y capacitación de los(as) servidores(as) en la Armada Paraguaya.
- **RUTA DE LA FELICIDAD:** Ruta para mejorar el entorno físico para que todos se sientan a gusto, facilita que los(as) servidores(as) públicos(as) tengan el tiempo suficiente, equilibrando trabajo-ocio-familia-persona; incluye la implementación de incentivos basados en el salario emocional, teletrabajo y programas de entorno laboral saludables.
- **RUTA DE CALIDAD:** Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en hacer las cosas siempre bien, desarrollando una cultura de calidad e integridad y conforme a lo estipulado dentro del Código de Ética y de Protocolo de Buen Gobierno de la Armada Paraguaya.
- **RUTA DEL SERVICIO:** Implementación de una cultura basada en el servicio, en el logro y la generación de bienestar, para el cumplimiento de la Misión asignada a la Armada Paraguaya.

6.1 PROGRAMAS

A través de los planes y de los programas dentro de la Armada Paraguaya y de sus Unidades componentes se ejecutará la presente Política de Talento Humano de la Institución, a fin de promover la apertura de una calidad y el fortalecimiento de la camaradería en busca de la mejora continua, respondiendo a las iniciativas estratégicas conforme se detallan a continuación:



**COMANDO DE ARMADA
MECIP ARPAR**

INICIATIVA ESTRATEGICA	RETOS ESTRATEGICOS	PLANES Y PROGRAMAS
<p>CONTAR CON TALENTO HUMANO IDÓNEO, COMPROMETIDO, TRANSPARENTE Y EFICAZ QUE CONTRIBUYA A CUMPLIR LA MISION DE LA ARMADA PARAGUAYA.</p>	<p>Conformar equipos de alto rendimiento, éticos, calificados y motivados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Plan Institucional de Capacitación PIC. - Implementar Modelo de aprendizaje Institucional. - Código de Ética y Protocolo de Buen Gobierno.
	<p>Promover la excelencia en el talento humano para que desde la Armada Paraguaya se contribuya con la recuperación de la dignidad del(la) servidor(a) público(a).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación del Desempeño Laboral para servidores(as) de carrera, provisionales y temporales. - Fondo de Becas y otros incentivos - Definición de competencias por cargo <ul style="list-style-type: none"> - Evaluación y Acuerdos de Gestión de los(as) Gerentes Públicos(as).
	<p>Fortalecer las condiciones organizacionales que determinan el ambiente de trabajo y las relaciones entre servidores(as) y contratistas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Planes de intervención del clima laboral, - - Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo - Planes de Bienestar Social
	<p>Propiciar una cultura Organizacional que genere en las y los servidores(as) una mentalidad abierta al cambio, con el fin de hacer efectivas las metas propuestas en la Armada Paraguaya.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Procesos y procedimientos actualizados acorde a la operación del proceso. - Actividades para la implementación de Políticas relacionadas con el talento humano de la entidad pares de Recursos Humanos en las demás dependencias.
	<p>Lograr que el personal asuma en forma libre y responsable, la misión de la Armada, alcanzando un sentido de pertenencia en cada servidor(as), que permita aumentar el reconocimiento de la entidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Inducción y Reinducción - Promoción de Proyectos de Aprendizaje en Equipo - PA



COMANDO DE ARMADA
MECIP ARPAR

6.2 ROL DE LAS PERSONAS QUE PARTICIPAN EN LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

CARGO	ROL O TRABAJO QUE DESARROLLA
<ul style="list-style-type: none"> - COMANDANTE DE LA ARMADA - Director MECIP ARPAR 	<p>Liderar, orientar y planificar la gestión del talento humano respecto a los objetivos y necesidades estructurales y coyunturales.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Comandantes y Directores GGUU, Unidades dependientes del CGA y Áreas Navales. - Director de Personal de la Armada - Jefe de Recursos Humanos DAFA 	<p>Orientar, Asistir, aconsejar y recomendar en la formulación, coordinación, ejecución y control de las políticas, planes, programas, proyectos y procedimientos que permitan brindar atención y servicios básicos en atención integral, formación y participación y bienestar a la población sujeto de la misión de la entidad.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Jefes de Departamentos - Jefe de Áreas de Recursos Humanos 	<p>Preparar y desarrollar las actividades planeadas por los Comandantes y Directores, verificar su ejecución por parte de los grupos de trabajo y dar cumplimiento a la Política de Talento Humano.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Jefes de Departamentos - Jefe de Áreas de Recursos Humanos 	<p>Ejecutar las actividades de la planeación de la Comandancia y/o Direcciones y dar cumplimiento a la Política de Talento Humano.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Jefes de Departamentos - Jefe de Áreas de Recursos Humanos 	<p>Dar asistencia a las actividades de la planeación de la Jefaturas y/o Departamentos y dar cumplimiento a la Política de Talento Humano.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Jefes de MECIP de las Unidades de la Armada - Jefe de Áreas de Recursos Humanos 	<p>Dar asistencia a las actividades de la planeación de la Jefaturas y/o Departamentos y dar cumplimiento a la Política de Talento Humano.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Personal Superior, Subalterno, Tropa y - Servidores(as) Públicos(as) de la Armada Paraguaya. 	<p>Participar en las actividades desarrolladas en la Orden del escalón Superior y dar cumplimiento a la Política de Talento Humano.</p>



**COMANDO DE ARMADA
MECIP ARPAP**

7. FUNDAMENTOS DE LA POLITICA DE TALENTOS HUMANOS DE LA ARMADA PARAGUAYA

- Ley 216/93 “DE ORGANIZACIÓN GENERAL DE LAS FUERZAS ARMADAS”.
- Ley 1.115/97 “DEL ESTATUTO DEL PERSONAL MILITAR”.
- Ley N° 1.337/99 “DE DEFENSA NACIONAL Y DE SEGURIDAD INTERNA”.
- Ley 5.036/13 “Modifica los Art. 2°, 3° y 56 en la Ley N° 1.337/99 de Defensa Nacional y Seguridad Interna.
- Ley N° 1535/99 “DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA DEL ESTADO”
- Ley N° 1626/2000 de la FUNCIÓN PÚBLICA.
- Política de Defensa Nacional, 1.999.
- Directiva de Defensa Nacional, 2013 - 2018.
- Política Militar, 2.000.
- Resolución de la CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA N° 425/08 “Por la cual se Establece y adopta el Modelo Estándar de Control Interno para las Entidades Públicas del Paraguay – MECIP como marco para el control, fiscalización y evaluación de los Sistemas de Control Interno de las entidades sujetas a la supervisión de la Contraloría General de la República”
- Decreto N° 10.883 de fecha 11 de Setiembre de 2007 “Establece las Facultades, Competencias, Responsabilidades y Marco de actuación en Materia de Control Interno de la Auditoría General del Poder Ejecutivo.
- Reglamento Interno de Funcionarios Públicos de la Armada Paraguaya.
- Decretos, Resoluciones, Reglamentos, Directivas y Órdenes del COMANJEFE, COMANFUMIL, COMANDO DE LA ARMADA.



COMANDO DE ARMADA
MECIP ARPAP

8. CANALES DE COMUNICACIÓN SOCIAL

La Política de Desarrollo Humano de la Armada Paraguaya se comunicará y socializará a través de diferentes herramientas y recursos con los que cuenta la Institución para transmitir y divulgar la información a todos sus funcionarios/as en los diferentes niveles de la Armada, entre ello se encuentra:

- Inducción y Reinducción de la información de la presente Política.
- Página web institucional de la Armada Paraguaya en sus diferentes Plataformas.
- Impresión documental en la imprenta de la Dirección de Comunicación Social de la Armada Paraguaya.

9. VOCERO OFICIAL

El Señor Comandante de la Armada Paraguaya está comprometida con el fortalecimiento del desarrollo de la entidad, garantizando los recursos y decisiones necesarias para la implementación de estrategias de comunicación que demuestren los procesos, proyectos, planes y programas; respondiendo a un efectivo y oportuno manejo de la información desde la entidad hacia las diferentes partes interesadas.

Por lo cual, la presente política establece que el vocero oficial de la Armada Paraguaya ante los medios de comunicación será exclusivamente el Director de Comunicación Social de la Armada o en efecto la persona que el Señor Comandante de la Armada designe para tal fin.

10. IMPLEMENTACIÓN DE LA POLITICA

Los planes de acción y planes de adecuación y sostenibilidad que se formulen por parte del proceso de Gestión de Desarrollo Humano dentro de la Armada Paraguaya, deberán ser coherentes con el Plan Estratégico de Talento Humano y Operacional de la Armada que materializa la Política de Desarrollo Humano y permitirán medir anualmente el grado de avance en su ejecución, como se detalla en el numeral 4.2 en el presente documento.

11. CONTROL DE CAMBIOS

VERSION	DESCRIPCION DEL CAMBIO	FECHA DD/MM/AA	ELABORO
02	Se crea el documento interno en el cual se consigna la Política N°02 del Modelo Estándar de Control para Instituciones Públicas del Paraguay – MECIP ARPAP “Política de Talento Humano”.	20/10/2021	Cap C DEM Wilmar Peralta Areco Lic Jorge Godoy Villalba



**COMANDO DE ARMADA
MECIP ARPAR**

12. REVISION Y APROBACION

	NOMBRE	CARGO	FECHA DD/MM/AA
REVISION	Cap F DEM Luciano Fernández Amarilla	Director MECIP ARPAR	20/10/2021
APROBACION	Almirante CARLOS DIONISIO VELAZQUEZ MORENO	Comandante ARPAR	20/10/2021