



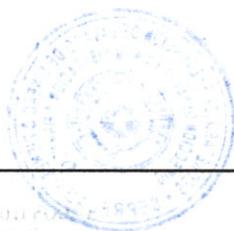
Secretaría

**PREVENCIÓN DE LAVADO
DE DINERO O BIENES**

UIF - Unidad de Inteligencia Financiera

POLITICAS DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

2019



Ing. Priscilla Flor López
DIRECTORA ADMINISTRATIVA
SEPRELAD

RODOLFO HUMBERTO ZARZA
Director General
Sección General de Administración y Finanzas
SEPRELAD

INTRODUCCIÓN

Las Políticas de Talento Humano constituyen las directrices, lineamientos y orientaciones que la Alta Dirección define para todos los integrantes de una organización y una herramienta de gestión para todos aquellos que tienen responsabilidades de conducción, contribuyendo a facilitar los procesos de comunicación y tomar de decisiones, aportando claridad y agilidad.

Se proponen como políticas de Talento Humano, un conjunto de pautas y criterios para la gestión, que rigen las relaciones entre la Secretaría de Prevención de Lavado de Dinero o Bienes (SEPRELAD) y sus colaboradores quienes se desempeñan en relación laboral.

Para tal efecto, se ha utilizado los criterios de la Normas de Requisitos Mínimos del Modelo Estándar de Control Interno del Paraguay (MECIP) como instrumento orientador de las Políticas de Talento Humano, además de los Códigos de Buen Gobierno y de Ética de la SEPRELAD.

POLITICA GENERAL

Impulsar el desarrollo de las competencias de sus servidores públicos, mediante prácticas de gestión humana que incorporen los derechos y deberes constitucionales, garantizando la igualdad, la imparcialidad, la economía, la eficiencia y eficacia, la integridad y la transparencia en el proceso de Desarrollo del talento humano a lo largo de las fases de vinculación, permanencia y retiro.

PLANEACIÓN

Con el fin de garantizar la efectividad y eficiencia del proceso del Desarrollo del Talento Humano, la SEPRELAD realizará la planeación de necesidades cuantitativas y cualitativas de los talentos humanos a corto, mediano y largo plazo, teniendo en cuenta el propósito misional, los planes y programas, la estrategia organizativa, el modelo de operación por procesos, la naturaleza de los cargos de la entidad y sus dependencias y los recursos financieros disponibles.



HUMBERTO ZARZA
Director General
Dirección General de Administración y Finanzas
SEPRELAD

POLITICAS ESPECÍFICAS

VINCULACION DEL PERSONAL

Selección

Con el fin de contar con servidores públicos, idóneos, competentes y comprometidos en la misión institucional; la SEPRELAD fomentará el ingreso de personas mediante el desarrollo de concursos de méritos y aptitudes transparentes.

Inducción

Con el fin de orientar la integración del recién incorporado a la Cultura Organizacional, a la misión Institucional, a los planes de cada dependencia y a las funciones del puesto de trabajo, la SEPRELAD desarrollará un proceso integral, oportuno y eficaz de inducción.

DESARROLLO Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL

La SEPRELAD evalúa y reconoce las capacidades profesionales y técnicas de su personal que apoyan en la mejora continua para el cumplimiento de los propósitos institucionales.

En tal sentido propiciará la carrera profesional del personal, a través de mecanismos de reconocimiento que les permitirá proyectarse, basadas en el reconocimiento de la excelencia personal y profesional.

Reinducción

La SEPRELAD reorientará la integración de los servidores públicos afectados por cambios en su puesto de trabajo, en el cargo, en la entidad o en la estructura general del Estado, a través de un proceso de reinducción oportuno, integral y cualificado.

Evaluación de Desempeño

Para lograr el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales y promover el desarrollo personal y profesional del servidor público y su reconocimiento, la SEPRELAD realizará un proceso de evaluación del desempeño que considere las capacidades, experiencias, logros y el compromiso del funcionario con la Institución.



CARLOS HUMBERTO ZARZA
Director General
Dirección General de Administración y Finanzas
SEPRELAD

Capacitación y Formación

La SEPRELAD incentivaré la formación continua e integral de los servidores públicos desarrollando sus competencias para contribuir a un servicio de excelencia, mediante un proceso de formación y capacitación participativo y constante.

Bienestar del Personal

La SEPRELAD con el fin de velar por el bienestar integral de los servidores públicos y sus familias, garantizará un diagnóstico periódico de necesidades y la implementación de programas para fomentar el bienestar del personal.

Compensación

Con el fin de proveer una justa y equitativa remuneración del servidor público, la SEPRELAD garantizará un proceso de compensación que hará énfasis en el logro de objetivos, los elevados niveles de competencias, la experiencia y el compromiso con la Institución.

DESVINCULACIÓN / RETIRO

Planes de Retiro

Con el fin de buscar la adaptación armónica de los servidores públicos permanentes antes del goce del régimen jubilatorio o retiro voluntario a su nueva etapa de vida, la SEPRELAD brindará asistencia integral, orientación vocacional y asesoría eventual a la intermediación ante otras organizaciones para coadyuvar con el objetivo de la presente política.

 <p>Secretaría PREVENCIÓN DE LAVADO DE DINERO O BIENES UIF - Unidad de Inteligencia Financiera</p>	<p>POLÍTICAS DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</p>	<p><i>Versión: 02_2019 del MECIP</i></p> <p><i>Elaborado por pf/DGAF/Dpto Adm. y Bienestar del Personal Acta CCI N°/2019</i></p>
--	--	--



Ing. Priscila Flor López
DIRECTORA ADMINISTRATIVA
SEPRELAD



HUMBERTO ZARZA
Director General
Dirección General de Administración y Finanzas
SEPRELAD