



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA
Secretaría de Prevención de Lavado de Dinero o Bienes
SEPRELAD

Resolución N° 617

POR LA CUAL SE APRUEBA LA VERSIÓN 3 DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO DE LA SECRETARÍA DE PREVENCIÓN DE LAVADO DE DINERO O BIENES (SEPRELAD).

Asunción, 25 de noviembre de 2025

VISTO: El Expediente SIGSE/MECIP N° 24/2025, y el Memorándum MECIP N° 44/2025 de fecha 11 de noviembre de 2025, por el cual solicita a la Máxima Autoridad Institucional la aprobación de la versión final de la "Política de Talento Humano", revisada por el Comité de Control Interno; y,

CONSIDERANDO: Que, por Resolución CGR N° 377/2016, la Contraloría General de la República 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.

Que, por Resolución CGR N° 147/2019, la Contraloría General de la República aprueba la Matriz de Evaluación por Niveles de Madurez, a ser utilizada en el marco del Sistema de Control Interno del Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay – MECIP:2015.

Que, por Resolución CGR N° 326/2019, la Auditoría General del Poder Ejecutivo 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.

Que, por Resolución CGR N° 909/2021, la Contraloría General de la República aprueba y adopta el uso del Sistema Informático para la Evaluación del Sistema de Control Interno, en el marco de la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay.

Que, por Resolución SEPRELAD N° 176/2023, la Secretaría de Prevención de Lavado de Dinero o Bienes, ratifica el compromiso institucional para seguir fortaleciendo la adopción e implementación de la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno MECIP: 2015.

Que, la adopción de la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno en las Instituciones Públicas del Paraguay (MECIP: 2015), contempla la implementación, revisión y actualización continua de las herramientas del sistema de control interno, disponiendo en el principio de Compromiso de la Alta Dirección que esta debe establecer, revisar y mantener una política de Control Interno acorde al propósito y al contexto de la organización, y que respalde el direccionamiento estratégico.

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

SEPRELAD

Abg. Rossana Servián
Secretaria General Interina
UIF-PARAGUAY-SEPRELAD



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA
Secretaría de Prevención de Lavado de Dinero o Bienes
SEPRELAD

Resolución N° 617

POR LA CUAL SE APRUEBA LA VERSIÓN 3 DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO DE LA SECRETARÍA DE PREVENCIÓN DE LAVADO DE DINERO O BIENES (SEPRELAD).

Que, el Comité de Control Interno, por Acta CCI N° 05/2025, ha aprobado el proyecto de actualización de la "Política de Talento Humano" de la institución.

Que, la Ministra-Secretaria Ejecutiva de la Secretaría de Prevención de Lavado de Dinero o Bienes, ejercer su potestad de dirigir y reglamentar las actividades de la Institución, a través de disposiciones internas que regulen los aspectos vinculados con la función de esta Secretaría de Estado.

POR TANTO, en uso de sus atribuciones,

LA MINISTRA – SECRETARIA EJECUTIVA DE LA SECRETARÍA DE PREVENCIÓN DE LAVADO DE DINERO O BIENES

RESUELVE:

- Artículo 1°. **APROBAR**, la Versión 3 de la Política de Talento Humano de la Secretaría de Prevención de Lavado de Dinero o Bienes (SEPRELAD), de acuerdo al Anexo que forma parte integrante de la presente Resolución.
- Artículo 2°. **ENCARGAR**, al Departamento MECIP de la Secretaría de Prevención de Lavado de Dinero o Bienes (SEPRELAD), velar por la difusión del documento aprobado en el Artículo 1°, a todos los Servidores Públicos de la SEPRELAD y a los demás grupos de interés.
- Artículo 3°. **ENCARGAR**, al Comité de Control Interno (CCI) de la Secretaría de Prevención de Lavado de Dinero o Bienes (SEPRELAD), la revisión anual del documento aprobado en el Artículo 1° de la presente Resolución, a fin de garantizar su pertinencia y actualización permanente conforme a la normativa vigente.
- Artículo 4°. **ABROGAR**, la Resolución SEPRELAD N° 579/2022 "POR LA CUAL SE APRUEBA LA VERSIÓN 2 DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO DE LA SECRETARÍA DE PREVENCIÓN DE LAVADO DE DINERO O BIENES (SEPRELAD)".
- Artículo 5°. **COMUNICAR**, a quienes corresponda y cumplido, archivar.

FDO.

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

LILIANA ELIZABETH ALCARÁZ RECALDE
Ministra – Secretaria Ejecutiva

ROSSANA MARÍA SERVIÁN JARA
Secretaria General Interina

SEPRELAD

Abg. Rossana Servián
Secretaria General Interina
UIF-PARAGUAY-SEPRELAD

LEAR:AMSJ-perit



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA
Secretaría de Prevención de Lavado de Dinero o Bienes
SEPRELAD

Resolución N° 617

POR LA CUAL SE APRUEBA LA VERSIÓN 3 DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO DE LA SECRETARÍA DE PREVENCIÓN DE LAVADO DE DINERO O BIENES (SEPRELAD).

N° 617

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO
SECRETARÍA DE PREVENCIÓN DE LAVADO DE DINERO O BIENES
(SEPRELAD)

2025

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

SEPRELAD

Abg. Rossana Servián
Secretaria General Interina
UIF-PARAGUAY-SEPRELAD



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA
Secretaría de Prevención de Lavado de Dinero o Bienes
SEPRELAD

Resolución N° 617

POR LA CUAL SE APRUEBA LA VERSIÓN 3 DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO DE LA SECRETARÍA DE PREVENCIÓN DE LAVADO DE DINERO O BIENES (SEPRELAD). -----

PRESENTACIÓN

La Secretaría de Prevención de Lavado de Dinero o Bienes (SEPRELAD), en su carácter de organismo técnico dependiente de la Presidencia de la República y autoridad de aplicación de la Ley N° 1015/1997 y modificatorias, establece la presente Política de Talento Humano, en el marco de la Ley N° 7445/2025 "De la Función Pública y del Servicio Civil" y su Decreto Reglamentario N° 4230/2025, así como las directrices del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) a través de su Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional.

Este instrumento se constituye en guía de actuación institucional para la gestión de las personas, asegurando la transparencia, equidad, eficiencia y profesionalización del servicio civil en la SEPRELAD, además define las políticas de gestión del talento humano a través de la Alta Dirección y el Comité de Control Interno (CCI).

Para tal efecto, se ha utilizado la Norma de Requisitos Mínimos (NRM) del MECIP 2015 como instrumento orientador de las Políticas de Talento Humano en el manejo y administración de los recursos humanos; a fin de certificar el cumplimiento de los procesos de: selección, inducción, reinducción, formación, capacitación, evaluación del desempeño, compensación, bienestar social y desvinculación de los funcionarios, entre otros.

OBJETIVO

Establecer el compromiso institucional con el desarrollo de las competencias, aptitudes e idoneidad de los servidores públicos, mediante la definición e implementación de políticas y prácticas de gestión del talento humano que incorporen los derechos y deberes constitucionales. Estas acciones deben promover la justicia, equidad, imparcialidad y transparencia en los procesos de selección, inducción, reinducción, formación, capacitación, evaluación del desempeño, compensación y desarrollo, bienestar social y desvinculación del personal.

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

SEPRELAD

Abg. Rossana Servián
Secretaria General Interina
UIF-PARAGUAY-SEPRELAD



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA
Secretaría de Prevención de Lavado de Dinero o Bienes
SEPRELAD

Resolución N° 617

POR LA CUAL SE APRUEBA LA VERSIÓN 3 DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO DE LA SECRETARÍA DE PREVENCIÓN DE LAVADO DE DINERO O BIENES (SEPRELAD).

ALCANCE

Aplica a todos los Servidores Públicos de la Secretaría de Prevención de Lavado de Dinero o Bienes y abarca los procesos de Talento Humano vigentes.

NATURALEZA DE LA SEPRELAD

La SEPRELAD es la Unidad de Inteligencia Financiera de la República del Paraguay, dependiente de la Presidencia de la República, con autonomía funcional y administrativa, responsable de coordinar acciones nacionales para la Prevención y Represión del Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de destrucción masiva.

MISIÓN INSTITUCIONAL

"Somos una Unidad de Inteligencia Financiera constituida para regular y supervisar, capacitada para recibir, analizar y proporcionar información relevante a fin de Prevenir y Combatir el Lavado de Activos, el Financiamiento del Terrorismo y de la Proliferación de Armas de destrucción masiva, en beneficio de la Economía Nacional y el Bienestar de la Sociedad."

VISIÓN INSTITUCIONAL

"Ser una Unidad de Inteligencia Financiera transparente, objetiva e innovada tecnológicamente, capaz de articular acciones para prevenir y generar proactivamente información útil para el combate al Lavado de Activos, el Financiamiento del Terrorismo y de la Proliferación de Armas de destrucción masiva."

VALORES

- Proactividad
- Transparencia
- Integridad
- Imparcialidad
- Seguridad

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

SEPRELAD

Abg. Rossana Servián
Secretaria General Interina
UIF-PARAGUAY-SEPRELAD



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA
Secretaría de Prevención de Lavado de Dinero o Bienes
SEPRELAD

Resolución N° 617

POR LA CUAL SE APRUEBA LA VERSIÓN 3 DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO DE LA SECRETARÍA DE PREVENCIÓN DE LAVADO DE DINERO O BIENES (SEPRELAD).

COMPROMISO INSTITUCIONAL

La SEPRELAD a través de la presente política y prácticas relacionadas a la gestión del talento humano, ratifica el compromiso de avanzar en la implementación de la Norma de Requisitos Mínimos (NRM) del MECIP 2015, para fortalecer el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidades de los servidores públicos, propiciando la concienciación de los mismos sobre la importancia de contar con un ambiente de control interno eficaz y transparente.

PROPÓSITO INSTITUCIONAL

"Promover y ejecutar políticas de Estado relacionadas a la Prevención del Lavado de Activos, del Financiamiento del Terrorismo y de la Proliferación de Armas de destrucción masiva para el bienestar económico y financiero del país."

N° 617

ESLOGAN INSTITUCIONAL

"Comprometidos con la seguridad económica y financiera del Paraguay."

PRINCIPIOS RECTORES

La gestión del talento humano en la SEPRELAD se orienta por los principios de:

- Legalidad y mérito.
- Igualdad de derechos y oportunidades.
- Transparencia e integridad.
- Eficiencia y eficacia.
- Previsión presupuestaria y responsabilidad fiscal.
- Proactividad, imparcialidad y seguridad institucional.

POLÍTICA GENERAL

Establecer estrategias, procesos, planes y programas de instrucción para cada puesto del personal en virtud a la Visión Institucional, que contribuyan al desarrollo de competencias y actitudes del personal en las diferentes áreas, a fin de que las tareas, servicios y actividades desarrolladas sean eficaces, sustentables y de mejora continua, promoviendo y garantizando íntegramente la seguridad operacional.

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Abg. Rodolfo Serván
Secretaría General Interina
UIF-PARAGUAY-SEPRELAD



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA
Secretaría de Prevención de Lavado de Dinero o Bienes
SEPRELAD

Resolución N° 617

POR LA CUAL SE APRUEBA LA VERSIÓN 3 DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO DE LA SECRETARÍA DE PREVENCIÓN DE LAVADO DE DINERO O BIENES (SEPRELAD). -----

Desarrollar de las competencias de sus funcionarios, enfocados en las mejores prácticas de gestión de los talentos humanos, considerando los derechos, deberes y obligaciones en el marco de la Constitución Nacional, leyes vigentes y normativas internacionales, garantizando la equidad, la imparcialidad y la transparencia en el proceso del desarrollo del talento humano a lo largo de las fases de vinculación, permanencia y retiro.

POLÍTICAS ESPECÍFICAS

Establecer pautas y criterios a ser implementados en la SEPRELAD conforme a las necesidades surgidas respecto a la gestión y administración del talento humano; garantizando la ejecución de acciones eficaces y transparentes para la solución de las dificultades presentadas a los servidores públicos, de acuerdo a los siguientes parámetros:

1. PLANEACIÓN

La SEPRELAD planificará sus necesidades de talento humano a corto, mediano y largo plazo, respetando la estrategia organizativa con base en los requerimientos de recursos humanos considerados por las diferentes áreas, con enfoque en las competencias y perfiles de cargos, para garantizar la labor misional, estratégicas o de apoyo, según la disponibilidad presupuestaria y las disposiciones del MEF.

2. SELECCIÓN Y ADMISIÓN

La SEPRELAD entiende que el camino de acceso a la función pública debe ser un proceso transparente, justo y rigurosamente basado en los principios de mérito e igualdad de oportunidades.

Por tal motivo, el mecanismo de ingreso a la institución estará regido por los parámetros establecidos en la Ley N° 7445/2025 de la Función Pública y del Servicio Civil. Ésta dispone que el concurso público es la vía legítima y obligatoria para acceder a la carrera administrativa. En ese marco, la SEPRELAD ajusta sus procesos de selección en coordinación con el MEF, a través del Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional (VCHGO), órgano rector en la materia.

Con cada llamado se busca garantizar que los postulantes cuenten con la idoneidad, capacidad y competencias necesarias, además de promover la no discriminación y la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos.

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

SEPRELAD
Abg. Rossana Servián
Secretaría General Interina
UIF-PARAGUAY-SEPRELAD



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA
Secretaría de Prevención de Lavado de Dinero o Bienes
SEPRELAD

Resolución N° 617

POR LA CUAL SE APRUEBA LA VERSIÓN 3 DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO DE LA SECRETARÍA DE PREVENCIÓN DE LAVADO DE DINERO O BIENES (SEPRELAD).

La SEPRELAD de acuerdo a su misión, realiza procesos internos y externos para seleccionar servidores públicos, cuyos perfiles se adecuen al requerimiento del puesto, basados en la idoneidad y la competencia, en concordancia con los principios y valores de proactividad, transparencia, integridad, imparcialidad, seguridad y otros que crea conveniente conforme las necesidades.

De esta manera, la SEPRELAD asegura que quienes se integran a su equipo no solo cumplen con los requisitos legales y técnicos, sino que también comparten la responsabilidad ética de contribuir al fortalecimiento del sistema ALA/CFT/CFP del país.

3. REQUISITOS E INHABILIDADES

Todo postulante deberá cumplir los requisitos mínimos de la Ley N° 7445/2025 (nacionalidad, mayoría de edad, idoneidad, goce de derechos civiles y políticos) y no encontrarse comprendido en causales de inhabilidad (antecedentes penales, sanciones, jubilación incompatible, retiro voluntario, entre otros).

4. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

Los programas de inducción y reinducción, se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a los servidores públicos para facilitar y fortalecer la integración de los mismos a la cultura organizacional, desarrollando habilidades profesionales, técnicas y de servicio público; además de proveerles informaciones necesarias para mejorar sus conocimientos respecto a la misión de la SEPRELAD y de la función pública en general, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizativo en un contexto metodológico, flexible, integral, práctico y participativo.

En ese marco, la SEPRELAD cuenta con herramientas que son implementadas para la oportuna y efectiva comunicación con los servidores públicos; las mismas son aplicadas dentro de los programas de inducción y reinducción.

También son incluidos otros temas transversales relacionados a su estructura organizacional, como los perfiles de cargos; informaciones específicas sobre las funciones por áreas, misión y visión de la entidad. Además de los principios y valores establecidos en el Código de Ética y de Buen Gobierno, la Política de Control Interno, la Política de Talento Humano, y la Política de Comunicación, aprobados de conformidad a la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno del MECIP:2015.

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

SEPRELAD
Abg. Rossana Servián
Secretaría General Interina
UIF-PARAGUAY-SEPRELAD



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA
Secretaría de Prevención de Lavado de Dinero o Bienes
SEPRELAD

Resolución N° 617

POR LA CUAL SE APRUEBA LA VERSIÓN 3 DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO DE LA SECRETARÍA DE PREVENCIÓN DE LAVADO DE DINERO O BIENES (SEPRELAD).

Todo servidor público que ingresa a la SEPRELAD, recibirá la inducción por parte de la Unidad de Gestión de Personas (UGDP) o similar; y la reinducción será responsabilidad exclusiva de la autoridad de cada dependencia, quien debe organizar durante los primeros tres meses de cada año, jornadas dirigidas a todos los funcionarios a su cargo, pudiendo solicitar apoyo a la UGDP o similar y las áreas de Formación Institucional y MECIP para la preparación de guías de materiales actualizados que serán utilizados para el desarrollo del proceso de reinducción.

5. FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

La SEPRELAD promueve el desarrollo integral y el crecimiento de las competencias de sus recursos humanos, mediante el proceso de capacitación y formación permanente, según necesidades específicas presentadas a través del POA preparado por cada área de trabajo (misionales, estratégicos y de apoyo) y de acuerdo a los perfiles de los puestos, con el objetivo de formar servidores públicos competentes y comprometidos para el cumplimiento de la misión institucional.

La formación y la capacitación del Talento Humano, se establecen anualmente en el Plan de Capacitación, elaborado conjuntamente por la UGDP o similar, las áreas de Formación Institucional y MECIP; revisado por Comité de Capacitación y el Comité de Control Interno, el cual debe ser aprobado por resolución de la Máxima Autoridad Institucional.

Con el desarrollo del proceso de formación y capacitación, se busca lograr la realización plena del servidor público, a través de la facilitación de oportunidades que le permita aprender o actualizar sus conocimientos, a fin de concretar su especialización en el puesto de trabajo, y de esa forma ofrecer a la ciudadanía una prestación de servicio eficaz y eficiente.

6. MOVILIDAD

Cada traslado o reasignación busca responder a las necesidades del servicio público, pero también a las aspiraciones de desarrollo de los servidores que integran la institución.

La Ley N° 7445/2025 establece que la movilidad solo es posible para quienes han alcanzado la estabilidad laboral dentro de la función pública, y siempre dentro de la misma carrera. En ese marco, la SEPRELAD se regirá por las reglamentaciones vigentes: ningún traslado se realiza de forma arbitraria, sino con base en perfiles, competencias y el interés de garantizar un mejor servicio a la ciudadanía.

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

SEPRELAD

Abg. Rossana Servián
Secretaria General Interina
UIF-PARAGUAY-SEPRELAD



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA
Secretaría de Prevención de Lavado de Dinero o Bienes
SEPRELAD

Resolución N° 617

POR LA CUAL SE APRUEBA LA VERSIÓN 3 DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO DE LA SECRETARÍA DE PREVENCIÓN DE LAVADO DE DINERO O BIENES (SEPRELAD). -----

Los movimientos pueden darse dentro de la institución, para fortalecer áreas estratégicas, o hacia otras entidades públicas, como una oportunidad de ampliar la experiencia y aportar conocimientos en distintos espacios del Estado. Cada decisión de movilidad se fundamenta en la búsqueda de un equilibrio: por un lado, las necesidades organizacionales, y por el otro, la trayectoria y el potencial del funcionario.

7. COMPENSACIÓN

La compensación a los servidores públicos se concibe como un reconocimiento al esfuerzo, la dedicación y la responsabilidad que cada funcionario asume en el cumplimiento de la misión institucional. Más allá de un aspecto económico, la compensación representa el valor que la institución otorga a quienes sostienen día a día el funcionamiento del sistema ALA/CFT/CFP.

N° 617

De acuerdo con la Ley N° 7445/2025 y su decreto reglamentario, la política de remuneraciones corresponde de manera exclusiva al MEF, autoridad rectora en esta materia. Por ello, la SEPRELAD aplica estrictamente lo establecido en las disposiciones del MEF, asegurando que toda retribución económica se encuentre dentro del marco legal y presupuestario definido para la función pública.

Al mismo tiempo, la institución reconoce el valor de los estímulos no monetarios, por lo que se podrán aplicar distinciones, menciones especiales, programas de reconocimiento y espacios de visibilidad para los logros del personal; estas acciones constituyen mecanismos que fortalecen el sentido de pertenencia y motivan al equipo humano a seguir aportando con compromiso y excelencia.

8. BIENESTAR LABORAL

La SEPRELAD promueve activamente la asistencia social y la participación de sus servidores públicos. Estas iniciativas buscan fortalecer el sentido de pertenencia y el compromiso institucional, mejorando la calidad de vida laboral y fomentando valores esenciales como la solidaridad y la tolerancia grupal.

La institución tiene como meta la elaboración de acciones estratégicas enfocadas en el bienestar integral del talento humano, asegurando un clima organizacional adecuado.

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

SEPRELAD

Abg. Rossana Servián
Secretaria General Interina
UIF-PARAGUAY-SEPRELAD



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA
Secretaría de Prevención de Lavado de Dinero o Bienes
SEPRELAD

Resolución N° 617

POR LA CUAL SE APRUEBA LA VERSIÓN 3 DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO DE LA SECRETARÍA DE PREVENCIÓN DE LAVADO DE DINERO O BIENES (SEPRELAD).

En ese marco, la SEPRELAD apoya todos los eventos organizados internamente por los servidores públicos, que pueda contribuir en el fortalecimiento del compañerismo y la cooperación mutua, para llevar adelante actividades de confraternidad, solidaridad, intercambio de conocimientos, experiencias, aptitudes, entre otros.

Además, promueve programas prevenidos para la protección de la salud que favorezcan el bienestar integral de los servidores públicos.

9. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

La SEPRELAD promueve la protección y la promoción de los derechos humanos, en especial a las personas con discapacidad (PcD) y personas pertenecientes a comunidades indígenas (PpCI), en igualdad de condiciones, reconociendo la diversidad de las personas y adoptando las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables, así como también impulsar jornadas de capacitación y concienciación, respecto a las capacidades y aportes de los mismos a la institución.

10. PERSPECTIVA DE GÉNERO

La SEPRELAD promueve estrategias de género, para que los servidores públicos, hombres y mujeres, compitan en igualdad de condiciones por los puestos de trabajos, perciban los mismos beneficios en cuanto a remuneración, carga horaria, promociones, evitando todo tipo de acoso y/o discriminación en el ambiente laboral.

11. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

La evaluación del desempeño es una herramienta empleada para tomar y fundar decisiones sobre ascensos, promociones, movilidad interna, necesidades de capacitación, estímulos no monetarios, renovación contractual y planes de mejora institucional, en pos al fortalecimiento misional y/o institucional.

La evaluación de desempeño se realiza de forma anual, objetiva, transparente y oportuna, cuya valoración es realizada en cada nivel jerárquico sin distinción alguna; con el propósito de lograr la mejora continua de los servidores públicos.

Los funcionarios son informados previamente sobre los criterios y metodologías aplicadas, y tienen pleno derecho a acceder a los resultados y recurrirlos en caso de discrepancias, garantizando transparencia y justicia en el proceso.

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

SEPRELAD

Abg. Rossana Servián
Secretaria General Interina
UIF-PARAGUAY-SEPRELAD



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA
Secretaría de Prevención de Lavado de Dinero o Bienes
SEPRELAD

Resolución N° 617

POR LA CUAL SE APRUEBA LA VERSIÓN 3 DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO DE LA SECRETARÍA DE PREVENCIÓN DE LAVADO DE DINERO O BIENES (SEPRELAD).

12. PROGRAMA DE JUBILACIÓN Y DESVINCULACIÓN

12.1 Jubilación/Retiro: Jubilación/Retiro/Desvinculación: Con el propósito de reconocer el aporte de los servidores públicos a la entidad y acompañar en el tránsito a nuevas etapas de la vida de las personas, la SEPRELAD acompañará al personal que se encuentre en proceso de jubilación/retiro con asesoramiento e información clara, oportuna y transparente. Igualmente, promoverá actividades que permita facilitar la inserción en esta nueva etapa de la vida.

La SEPRELAD, por medio de la aplicación de las normativas vigentes, impulsará planes para concienciar y fomentar la el término de las relacionales laborales (retiro, jubilación y/o desvinculación) del personal permanente de la institución, desarrollando talleres de carácter motivacional y actividades que permitan el entendimiento claro de la situación y gozar del bienestar social, facilitando la transferencia de conocimientos y experiencias de los servidores públicos salientes a las personas activas, que pasarán a desempeñar funciones similares.

12.2 Desvinculación de personal contratado: El sistema de desvinculación podrá darse por cumplimiento del plazo o del objeto del contrato; por término del contrato de prestación de servicio; por incumplimiento del contrato, de conformidad a las disposiciones legales vigentes.

13. CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA

El Departamento de Administración y Bienestar del Personal (DAPB), cuantificará anualmente el desarrollo de esta Política por medios de los siguientes indicadores, que le permitirá analizar la efectividad y el grado de su pertinencia; además de evaluar si los resultados son los esperados:

1.1 Cantidad de servidores públicos discriminados por:

- Dependencia (misional y apoyo)
- Sexo (mujeres y hombres)
- PcD (Personas con Discapacidad)
- PpCI (Personas Pertenecientes a las Comunidades Indígenas)
- Nivel superior, técnico, administrativo y de servicio

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

SEPRLAD
Abg. Rossana Servián
Secretaria General Interina
UIF-PARAGUAY-SEPRLAD



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA
Secretaría de Prevención de Lavado de Dinero o Bienes
SEPRELAD

Resolución N° 617

POR LA CUAL SE APRUEBA LA VERSIÓN 3 DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO DE LA SECRETARÍA DE PREVENCIÓN DE LAVADO DE DINERO O BIENES (SEPRELAD). -----

- 1.2 Cantidad de funcionarios capacitados con:
- Recursos institucionales
 - Recursos no institucionales (ofrecidos por organismos locales e internacionales)
- 1.3 Cantidad de comisionados:
- De otras instituciones
 - A otras instituciones
- 1.4 Cantidad de evaluaciones de desempeños realizados.
- 1.5 Cantidad de concursos (internos y públicos) realizados.
- 1.6 Cantidad de servidores públicos con:
- Amonestación
 - Multa
 - Ausencia (justificada e injustificada)

La Unidad de Gestión de Personas (UGDP) o similar, en caso de verificar o recibir comunicaciones de parte de los servidores públicos, sobre la inobservancia de políticas, deberá elevar en un plazo no mayor a 48 horas, un informe al Comité de Control Interno (CCI) para su intervención. El CCI, en caso de considerarlo pertinente, pondrá a conocimiento de las instancias que correspondan.

14. CONSIDERACIÓN FINAL

La presente Política será revisada por el CCI anualmente o cuando sea necesario para asegurar que se encuentre pertinente y apropiada a los cambios que podrían surgir en la institución, en el VCHGO del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), o en otras normativas vigentes, que se contrapongan a sus disposiciones.

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

SEPRELAD

Abg. Rossana Servián
Secretaria General Interina
UIF-PARAGUAY-SEPRELAD



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA
Secretaría de Prevención de Lavado de Dinero o Bienes
SEPRELAD

Resolución N° 617

POR LA CUAL SE APRUEBA LA VERSIÓN 3 DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO DE LA SECRETARÍA DE PREVENCIÓN DE LAVADO DE DINERO O BIENES (SEPRELAD).

La UGDP o similar, presentará al CCI a más tardar al 30 de noviembre de cada ejercicio fiscal, un informe general sobre la implementación y pertinencia de la Política de Talento Humano (PTH).

El CCI, podrá ratificar su vigencia mediante Acta del Comité de Control Interno; o recomendar a la MAI, su actualización a más tardar el 15 de diciembre de cada ejercicio fiscal por medio de una Resolución.

N° 617

FDO.

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

LILIANA ELIZABETH ALCARÁZ RECALDE
Ministra – Secretaria Ejecutiva

ROSSANA MARÍA SERVIÁN JARA
Secretaria General Interina

SEPRELAD

Abg. Rossana Servián
Secretaria General Interina
UIF-PARAGUAY-SEPRELAD

LEAR/RMSJ-perd