



Resolución N.º 560/2023.

POR LA CUAL SE APRUEBA LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO - VERSIÓN 4 DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE PROPIEDAD INTELECTUAL (DINAPI) EN EL MARCO DE LA EFECTIVA IMPLEMENTACIÓN DE LA NORMA DE REQUISITOS MÍNIMOS - MECIP:2015.-

Asunción, 29 de diciembre de 2023.

VISTO:

El Memorandum DGAGEI/DPM N.º 45 de fecha 28 de diciembre de 2023, mediante el cual la Abg. Lorena Delgado, Directora Interina de Planificación y MECIP, en su rol de Secretaria Técnica del Comité de Control Interno (CCI), eleva las Políticas de Gestión y Desarrollo del Talento Humano en su versión 4 y proyecto de resolución para su aprobación por Acto Administrativo. -----

CONSIDERANDO:

Que, por Resolución CGR. N.º 377/16 de fecha 13 de mayo de 2016, 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". -----

Que, por Resolución CGR. N.º 147/19 de fecha 25 de marzo de 2019, se aprueba la Matriz de Evaluación por Niveles de Madurez, a ser utilizada en el marco del Sistema de Control Interno del Modelo de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay - MECIP: 2015.-----

Que, por Resolución AGPE N.º 326/19 de fecha 17 de octubre de 2019, se adopta la Norma de Requisitos Mínimos y la Matriz de del Control Interno para las Instituciones Públicas del Paraguay Evaluación para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar MECIP: 2015.-----

Que, por Resolución DINAPI/RP/N.º 152/20 de fecha 25 de mayo de 2020, se adopta la Norma de Requisitos Mínimos y la Matriz de Evaluación para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar del Control Interno para instituciones públicas del Paraguay MECIP: 2015.-----

Que, por Resolución DINAPI N.º 552/22 de fecha 30 de diciembre de 2022, se aprueba las Políticas de Gestión y Desarrollo del Talento Humano - Versión 3 de la Dirección Nacional de Propiedad Intelectual (DINAPI). -----

Que, por Resolución DINAPI N.º 400/23 de fecha 10 de octubre de 2023, se actualiza la integración del grupo de trabajo Nivel Directivo denominado Comité de Control Interno (CCI) para el avance en la efectiva implementación del Sistema de Control Interno Institucional y se establece roles y responsabilidades. -----

...//...





Resolución N.º 560/2023.

POR LA CUAL SE APRUEBA LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO - VERSIÓN 4 DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE PROPIEDAD INTELECTUAL (DINAPI) EN EL MARCO DE LA EFECTIVA IMPLEMENTACIÓN DE LA NORMA DE REQUISITOS MÍNIMOS - MECIP:2015.-

...//...

Que, por Resolución DINAPI N.º 469/23 de fecha 22 de noviembre de 2023, la Directora Nacional de Propiedad Intelectual expresa su compromiso con el diseño, implementación, seguimiento, evaluación y mejora del Control Interno de la Institución, conforme al Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay –MECIP:2015 y convoca a los demás niveles directivos y a todos los funcionarios a poner en marcha los métodos y procedimientos necesarios para que el Control Interno se convierta en un medio efectivo para el cumplimiento de la Misión y los Objetivos Institucionales de la entidad. -----

Que, por Resolución DINAPI N.º 556/23 de fecha 29 de diciembre de 2023, se aprueba la Misión, Visión y Valores Institucionales de la Dirección Nacional de Propiedad Intelectual (DINAPI) para el periodo 2024-2028. -----

Que, la Contraloría General de la República (CGR) y la Auditoría General del Poder Ejecutivo (AGPE) en el mes de junio del corriente año, se han expedido en términos del “Informe de Evaluación de la Efectividad del Sistema de Control Interno de la Dirección Nacional de Propiedad Intelectual”, correspondiente al ejercicio fiscal 2022, en la misma se observa una debilidad con respecto a las Políticas de Talento Humano. -----

Que, el Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay – MECIP: 2015, dispone que la institución debe establecer su compromiso con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de los funcionarios a través de la determinación de políticas y prácticas de gestión del talento humano. -----

Que, según consta en Acta de Reunión de la Dirección de Planificación y MECIP de fecha 13 de diciembre de 2023, se lleva a cabo una mesa de trabajo con el Director de Recursos Humanos con el fin de someter a revisiones periódicas las Políticas de Gestión y Desarrollo del Talento Humano y generar una nueva versión para asegurar que permanezcan pertinentes y apropiadas. -----

Que, conforme Acta N.º 3 de fecha 28 de diciembre de 2023, se llevó a cabo la tercera sesión ordinaria del año 2023 del actual Comité de Control Interno (CCI) de la Dirección Nacional de Propiedad Intelectual, donde los miembros sometieron a revisión la propuesta elevada de las Políticas de Gestión y Desarrollo del Talento Humano – Versión 4 con el fin de verificar su conveniencia, posterior a un análisis decidieron aprobar una Cuarta Versión adecuada al contexto de la organización y los nuevos lineamientos estratégicos. -----

Que, la DINAPI establece un marco de referencia que permita a la institución facilitar el mejoramiento de las capacidades y habilidades de los funcionarios, requeridas para el desarrollo de los propósitos institucionales. -----

...//...



Resolución N.º 560/2023.

POR LA CUAL SE APRUEBA LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO - VERSIÓN 4 DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE PROPIEDAD INTELLECTUAL (DINAPI) EN EL MARCO DE LA EFECTIVA IMPLEMENTACIÓN DE LA NORMA DE REQUISITOS MÍNIMOS - MECIP:2015.-

...//...

Que, por Decreto N.º 47 del Poder Ejecutivo, de fecha 17 de agosto de 2023 se nombra a la señora CLAUDIA LORENA FRANCO QUEVEDO, como Directora Nacional de la Dirección Nacional de Propiedad Intelectual (DINAPI). -----

Por tanto, en uso de sus atribuciones
**LA DIRECTORA NACIONAL DE LA
DIRECCIÓN NACIONAL DE PROPIEDAD INTELLECTUAL
RESUELVE:**

Artículo 1º APROBAR, las “Políticas de Gestión y Desarrollo del Talento Humano – Versión 4 de la Dirección Nacional de Propiedad Intelectual (DINAPI) en el marco de la efectiva implementación de la Norma de Requisitos Mínimos - MECIP:2015”, cuyo anexo forma parte de la presente Resolución. -----

Artículo 2º ENCARGAR, a la Dirección de Comunicación Institucional, la acción de arbitrar los recursos comunicacionales disponibles para la socialización y difusión de lo aprobado en la presente resolución. -----

Artículo 3º DESIGNAR, a la Dirección de Recursos Humanos como responsable de su implementación y monitoreo. -----

Artículo 4º DEROGAR, la Resolución DINAPI N.º 552 de fecha 30 de diciembre de 2022, “Por la cual se aprueba las Políticas de Gestión y Desarrollo del Talento Humano - Versión 3 de la Dirección Nacional de Propiedad Intelectual (DINAPI)”. -----

Artículo 5º COMUNICAR, a quienes corresponda y cumplida, archivar. -----





Resolución N.º 560/2023.

POR LA CUAL SE APRUEBA LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO - VERSIÓN 4 DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE PROPIEDAD INTELECTUAL (DINAPI) EN EL MARCO DE LA EFECTIVA IMPLEMENTACIÓN DE LA NORMA DE REQUISITOS MÍNIMOS - MECIP:2015.-

ANEXO

Política de Gestión y Desarrollo del Talento Humano - Versión 4

INTRODUCCIÓN

Las Políticas de Gestión y Desarrollo del Talento Humano constituyen directrices, lineamientos y orientaciones que la Alta Dirección define para todos los integrantes de la Institución, siendo, además, un conjunto de herramientas de gestión para quienes tienen responsabilidades de conducción, con el fin de facilitar la gestión de los procesos pertinentes.

Las Políticas de Gestión y Desarrollo del Talento Humano de la Dirección Nacional de Propiedad Intelectual serán implementadas en el marco de las Normas de Requisitos Mínimos del Sistema de Control interno MECIP 2015 y del Índice de Gestión de Personas, establecidas por la Contraloría General de la República (CGR) y la Secretaría de la Función Pública (SFP) respectivamente, para todas las instituciones del Sector Público.

En dicho sentido, la Dirección Nacional de Propiedad Intelectual enmarca la relación laboral con sus trabajadores de conformidad con el ordenamiento jurídico, la legislación vigente en el país, la normatividad interna propia, y de los contratos suscritos con los mismos.

OBJETIVO GENERAL

El objetivo general de las Políticas de Gestión y Desarrollo del Talento Humano es la de contar con un instrumento que articule la Planificación de la Gestión de Personas, la Organización del trabajo, la Gestión del Empleo, la Gestión del Rendimiento, Gestión de la Compensación, la Gestión del Desarrollo, la Gestión de las Relaciones Humanas y la Organización y Funcionamiento del Área de Gestión de Personas.



Resolución N.º 560/2023.

POR LA CUAL SE APRUEBA LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO - VERSIÓN 4 DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE PROPIEDAD INTELECTUAL (DINAPI) EN EL MARCO DE LA EFECTIVA IMPLEMENTACIÓN DE LA NORMA DE REQUISITOS MÍNIMOS - MECIP:2015.-

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Como objetivos específicos de las Políticas de Gestión y Desarrollo del Talento Humano serán la de impulsar:

- La instalación de la carrera del servicio civil a través del desarrollo integral de las personas.
- El desarrollo de un ambiente laboral de mutua confianza, con base en relaciones de trabajo respetuosas, claras, equitativas y justas.
- La adopción del índice de Gestión de Personas (IGP), y la aplicación de las normativas vigentes en la materia como modelo de gestión que abarca todos los procesos y ámbitos comprendidos en una visión integral de gestión de las personas.
- La implementación de la política de gestión de personas, en forma normativa, desde la Dirección de Recursos Humanos y en forma operativa desde las distintas dependencias de la institución.
- Incorporación efectiva de las Personas con Discapacidad (PcDs) y de personas pertenecientes a las comunidades indígenas, a fin de cumplir con las normativas vigentes en la materia.
- La igualdad de género dentro de la organización como un derecho humano fundamental.

POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS

El proceso será implementado desde un enfoque sistémico, a través del desarrollo de los siguientes componentes:

1. Etapa de Planeación

1.1. Identificación de Necesidades de Personal

La Dirección de Recursos Humanos en forma conjunta con los responsables de las demás áreas definirá la cantidad de personal, las características y competencias requeridas por la institución, para dar una cobertura de alta calidad del servicio, conforme con la naturaleza legal. Además, se deberá establecer prioridades para la





Resolución N.º 560/2023.

POR LA CUAL SE APRUEBA LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO - VERSIÓN 4 DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE PROPIEDAD INTELECTUAL (DINAPI) EN EL MARCO DE LA EFECTIVA IMPLEMENTACIÓN DE LA NORMA DE REQUISITOS MÍNIMOS - MECIP:2015.-

incorporación de personas con discapacidad y de personas pertenecientes a las comunidades indígenas de manera a cumplir con las normativas legales vigentes.

2. Etapa de Incorporación del Personal

2.1. Selección del Personal.

La Dirección de Recursos Humanos, a través de los procedimientos establecidos en las normativas legales vigentes, seleccionará a los postulantes más idóneos y competentes para cubrir las necesidades de la DINAPI, basado en el cumplimiento de los principios de igualdad, publicidad, transparencia, imparcialidad, confiabilidad, eficacia y eficiencia.

2.2. Inducción.

La Dirección de Recursos Humanos, promoverá la integración del funcionario seleccionado a la cultura de la organización, estimulando el aprendizaje, el desarrollo individual y su sentido de pertenencia. Se buscará los mecanismos pertinentes para la inducción de las personas con discapacidad y de aquellas pertenecientes a las comunidades indígenas.

3. Etapa de Permanencia y Desarrollo del Personal

3.1. Reinducción.

La Dirección de Recursos Humanos, ejecutará el proceso de reinducción con el objetivo de reorientar a los funcionarios, en virtud de los cambios generados por reformas en la organización del Estado, en la misión institucional o de las funciones propias de su dependencia o puesto de trabajo.

3.2. Formación y Capacitación del Personal.

La Dirección de Recursos Humanos, identificará y reforzará los conocimientos, las habilidades y aptitudes necesarias para la adecuada ejecución de las actividades de los procesos de las diversas áreas, con el objetivo de desarrollar la capacidad de los funcionarios, contribuyendo de la manera más positiva al cumplimiento de la misión institucional. Se garantizará a todos los funcionarios el derecho a capacitarse en igualdad de condiciones, sin distinción de género y/o cultura.





Resolución N.º 560/2023.

POR LA CUAL SE APRUEBA LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO - VERSIÓN 4 DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE PROPIEDAD INTELECTUAL (DINAPI) EN EL MARCO DE LA EFECTIVA IMPLEMENTACIÓN DE LA NORMA DE REQUISITOS MÍNIMOS - MECIP:2015.-

3.3. Compensación

La Dirección de Recursos Humanos, conforme a la disponibilidad presupuestaria, gestionará procesos de compensación, con el propósito de remunerar a los funcionarios públicos por los resultados alcanzados, buscando siempre cumplir con el principio de igualdad entre quienes cumplen tareas similares, sin distinción de género y/o cultura.

3.4. Evaluación de Desempeño

La Dirección de Recursos Humanos consolidará periódicamente la información relacionada con el rendimiento de los funcionarios de todas las áreas de la organización, a partir de los objetivos fijados, planes operativos en los que estén involucrados, y los resultados individuales, con el objetivo de identificar las necesidades de formación y capacitación que influya en el desarrollo continuo de sus niveles de competencia.

3.5. Bienestar del Personal

La Dirección de Recursos Humanos considera clave el bienestar de los funcionarios para garantizar la mejora continua en cuanto a la prestación de sus servicios a los diferentes grupos de interés. Con este fin, desarrollará e implementará un plan de salud, bienestar y seguridad laboral, garantizando el acceso a este de todos los funcionarios de la Institución.

3.6. Clima Organizacional.

La Dirección de Recursos Humanos propiciará las condiciones para el cumplimiento de un clima laboral apropiado, que estimule el trabajo en equipo, cohesión grupal, elimine las barreras culturales y de entre las diferentes áreas organizacionales, garantice la igualdad de género, instale un clima equilibrado, impulse el cambio cultural y asegure la disponibilidad de talento humano competente y motivado, para el logro de las metas institucionales.

3.7 Disciplina y Movilidad

La Dirección de Recursos Humanos, promoverá un contexto institucional que minimice la discrecionalidad y arbitrariedad, que sea justo y equitativo en el tratamiento de los recursos humanos y que propicie el cumplimiento de las obligaciones mutuas, la





Resolución N.º 560/2023.

POR LA CUAL SE APRUEBA LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO - VERSIÓN 4 DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE PROPIEDAD INTELECTUAL (DINAPI) EN EL MARCO DE LA EFECTIVA IMPLEMENTACIÓN DE LA NORMA DE REQUISITOS MÍNIMOS - MECIP:2015.-

DINAPI desarrollará los mecanismos adecuados y comprobables en materia de disciplina, movilidad y desvinculación de los recursos humanos.

4. Etapa de Retiro.

La Dirección de Recursos Humanos, ejecutará el proceso de retiro, ayudando al funcionario que se encuentra cercano a la etapa de jubilación a desarrollar habilidades emocionales, incluidos talleres de preparación, y un acto formal de reconocimiento por su desempeño en la Institución.

Se establecen como marco de referencia para el cumplimiento de las políticas de gestión y desarrollo del talento humano, los siguientes objetivos:

1. Facilitar el mejoramiento de las capacidades y habilidades de funcionarios, requeridas para el desarrollo de los propósitos institucionales.
2. Promover una compensación justa, equitativa, conforme a la ley y sus reglamentos.
3. Integrar a los funcionarios de acuerdo con los objetivos de la institución, para que encuentren en ella las posibilidades de su propio desarrollo.
4. Velar porque las condiciones de trabajo de los funcionarios sean dignas, justas y ofrezcan formación profesional y técnica a quienes lo requieran.

Las políticas y prácticas de desarrollo del talento humano consideran y asegura que los procesos involucrados tengan en cuenta los siguientes valores:

- **Igualdad**, al garantizar que toda la ciudadanía que cumpla con los requisitos de la postulación a un cargo, tenga la misma posibilidad de participar en los procesos de selección, promoción y en el desarrollo de sus actividades, sin ser discriminados por motivo alguno.
- **Imparcialidad**, al otorgar el mismo trato a toda la ciudadanía en los procesos de ingreso, promoción y evaluación del personal.
- **Economía**, al usar racionalmente los recursos asociados con la administración del talento humano.



Resolución N.º 560/2023.

POR LA CUAL SE APRUEBA LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO - VERSIÓN 4 DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE PROPIEDAD INTELECTUAL (DINAPI) EN EL MARCO DE LA EFECTIVA IMPLEMENTACIÓN DE LA NORMA DE REQUISITOS MÍNIMOS - MECIP:2015.-

- **Eficacia y Eficiencia**, al seleccionar y conservar a las personas cuyas capacidades, habilidades, conocimientos se ajusten a las necesidades propias de los cargos requeridos, observando que el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades sean desarrolladas con celeridad y profesionalismo.
- **Integridad**, procurando que el ejercicio de las funciones se realice de manera intachable y actuando con rectitud.
- **Transparencia**, al comunicar abiertamente las condiciones para seleccionar o promover a las personas que ocuparán los cargos públicos.

Se adoptan también los nuevos Valores Institucionales de la DINAPI:

Los valores que promueve la DINAPI constituyen actitudes, creencias, comportamientos que están inmersos en la filosofía institucional y orientan la conducción de su capital humano para alcanzar metas y objetivos de la organización. Estos valores son:

1. Compromiso

Nos esforzamos en crear sentido de pertenencia y trabajo en equipo dentro de la institución, fortaleciendo la mejora de la comunicación y coordinación entre los miembros de la organización para lograr los objetivos institucionales.

2. Cooperación

Trabajamos juntos hacia un objetivo común, promoviendo la colaboración, el trabajo en equipo, la coordinación de esfuerzos y la resolución conjunta de problemas, generando sinergias para la mejor utilización de los recursos de la institución.

3. Eficacia y Eficiencia

Cumplimos nuestras tareas con excelencia y oportunidad, desarrollamos cada trabajo con calidad y utilizando los bienes públicos con racionalidad.

4. Imparcialidad

Ejercemos nuestras funciones de manera objetiva y sin prejuicios, proporcionando un trato equitativo a las personas, sin que existan distinciones, preferencias personales, económicas, afectivas, políticas, ideológicas, culturales y demás factores que puedan generar influencias, ventajas o privilegios indebidos, manteniéndose siempre ajeno a todo interés particular.



Resolución N.º 560/2023.

POR LA CUAL SE APRUEBA LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO - VERSIÓN 4 DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE PROPIEDAD INTELECTUAL (DINAPI) EN EL MARCO DE LA EFECTIVA IMPLEMENTACIÓN DE LA NORMA DE REQUISITOS MÍNIMOS - MECIP:2015.-

5. Integridad

Actuamos de manera justa y honesta, respetando los principios éticos, morales y legales, tomando decisiones basadas en el interés general y no en intereses personales o de terceros en el desempeño de sus funciones.

6. Transparencia

Trabajamos para promover y difundir la gestión de cada dirección en relación a su público objetivo y los grupos de interés; así mismo rendimos cuentas a la ciudadanía y a los organismos de control sobre el uso de los recursos públicos para que se tenga conocimiento certero de cómo utilizamos los mismos.

